

**GUIA DE AUTOEVALUACIÓN ORGANIZACIONAL
CON EL MODELO CAF
(BASADO EN LA VERSIÓN CAF 2020)**

NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN:

Ministerio de la Mujer

FECHA:

Junio 2024

MODELO CAF: EL MARCO COMÚN DE EVALUACIÓN.

Presentación.

El Modelo CAF (*Common Assessment Framework*) -Marco Común de Evaluación- ha sido diseñado por los países miembros de la Unión Europea, como una herramienta para ayudar a las organizaciones del sector público en la implementación y utilización de técnicas de gestión de calidad total para mejorar su rendimiento y desempeño. Como Modelo de Excelencia, el CAF ofrece un marco sencillo, fácil de usar e idóneo para que las organizaciones del sector público transiten el camino de la mejora continua y desarrollen la cultura de la excelencia.

La aplicación del Modelo CAF está basada en el Autoevaluación Institucional, y con la finalidad de facilitar ese proceso en los entes y órganos del sector público dominicano, el Ministerio de Administración Pública (MAP) ha elaborado esta *Guía de Autoevaluación Institucional*, que aborda el análisis de la organización a la luz de los 9 Criterios y 28 Subcriterios del CAF, el apoyo de una serie de ejemplos, que sirven de referencia en la identificación de los Puntos Fuertes y las Áreas de Mejora de la organización, en base a la actualización del Modelo CAF en su versión 2020.

A partir de los puntos fuertes y áreas de mejora identificados, la organización, mediante el consenso, puede medir el nivel de excelencia alcanzado, utilizando los paneles de valoración propuestos por la metodología CAF para los Criterios Facilitadores y de Resultados y elaborar su Informe de Autoevaluación y un Plan de Mejora cuyo objetivo es, emprender acciones de mejora concretas que impulsen a elevar los niveles de calidad en la gestión y en la prestación de los servicios a los ciudadanos.

La primera versión de la guía se elaboró en el año 2005, bajo la asesoría de María Jesús Jiménez de Diego, Evaluadora Principal del Departamento de Calidad de la Agencia Estatal de Evaluación de las Políticas Públicas y la Calidad de los Servicios (AEVAL), de España.

Santo Domingo, marzo 2021.

Documento Externo
SGC-MAP

INSTRUCCIONES PARA COMPLETAR ESTA GUÍA.

Evaluación Individual.

1. Antes de iniciar el proceso de autoevaluación institucional, recomendamos repasar el documento informativo sobre el Modelo CAF “**Capacitación a Equipos de Autoevaluadores para el Mejoramiento de la Calidad en la Administración Pública**” elaborado por el MAP y que aparece en la página Web. Esto le ayudará a afianzar los conceptos ligados a la excelencia y la mejora continua y, por consiguiente, la importancia de la autoevaluación. Además, servirá como material de consulta en caso de dudas.
2. Leer la definición de Criterios y Subcriterios para entender de qué se trata y procurar cualquier tipo de aclaración necesaria. Cada uno de los miembros del Comité de Calidad analiza los criterios, trabajando uno a la vez.
3. Revisar los ejemplos de cada Subcriterio para identificar si las acciones de la organización se asemejan o no a la experiencia planteada en el ejemplo.

En la columna de **Puntos Fuertes**, relatar los avances que puede evidenciar la organización con respecto a lo expresado por el ejemplo. Señalar la(s) **evidencia(s)** que sustenta el punto fuerte y recopilar la información para fines de verificación.

4. En la columna **Áreas de Mejora**, enunciar todo aquello, relacionado con el ejemplo, en donde la organización no tenga o no pueda evidenciar avance. Sin hacer propuestas de mejora, describir las áreas de mejora en negativo: “No se ha realizado...” en los criterios facilitadores, “No se ha medido...” en los criterios de resultados; o “no se evidencia” para los casos en los que la Organización realice acciones o mediciones de las cuales no posee los soportes.
5. En casos de que la organización muestre avances parciales en el ejemplo, registrar los avances en la Columna de Puntos Fuertes, indicando las evidencias que sustentan la afirmación. En la columna de Áreas de Mejora, señalar la parte referente a lo que aún no ha realizado.
6. Para asegurar un Autoevaluación efectivo, antes de pasar a la sesión de consenso con el resto del Equipo Auto-Evaluador, asegúrese de haber analizado y completado todos los Criterios y Subcriterios.

Evaluación de consenso:

Una vez completada la evaluación individual, el Comité de Calidad deberá reunirse para revisar el Autoevaluación, analizar todas las fortalezas con las evidencias identificadas y las áreas de mejora por Subcriterio, y luego de completado el consenso, elaborar el Informe de Autoevaluación y el Plan de Mejora.

CRITERIOS FACILITADORES.

CRITERIO I: LIDERAZGO.

Considerar qué está haciendo el liderazgo de la organización para lograr lo siguiente:

Subcriterio I.1. Dirigir la organización desarrollando su misión, visión y valores.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>Los líderes (máxima autoridad ejecutiva, directores, supervisores):</p>		
<p>1) Formulan y desarrollan un marco institucional (misión, visión y valores), definido y elaborado con la participación de los empleados y grupos de interés relevantes, asegurando que estén alineados a las estrategias nacionales, teniendo en cuenta la digitalización, las reformas del sector público y la agenda nacional. Ejemplos: Constitución, normativas vigentes, Planes sectoriales, Estrategia Nacional de Desarrollo (END), Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), Plan Nacional Plurianual del Sector Público (PNPSP).</p>	<p>La institución ha formulado y definido su misión, visión y valores, con la participación de las servidoras y los servidores y grupos de interés. También los ha elaborado asegurando su alineación con las estrategias nacionales, las reformas del sector público y la Agenda Nacional de Desarrollo, así como los Objetivos de Desarrollo Sostenible y el Plan Nacional Plurianual del Sector Público, PNPSP y acorde a lo establecido en la Ley 83-99 que crea el Ministerio de la Mujer</p> <p>Evidencias Listado de participantes en el diseño de la misión, visión y valores, fotos de los encuentros de socialización, link y cartas de socialización con servidores y servidoras y ciudadanos clientes</p>	
<p>2) Tienen establecido el marco de valores institucionales alineado con la misión y la visión de la organización, respetando los principios constitucionales.</p>	<p>La institución cuenta con valores institucionales alineados con la misión y la visión declaradas en sus documentos oficiales.</p> <p>Evidencias Misión, visión y valores, convocatoria de socialización de la misión, visión y valores. Actualizados en las Plataformas y Redes Sociales, Manuales y en la Recepción (Fotos)</p>	

<p>3) Aseguran de que la misión, la visión y los valores estén alineados a las estrategias nacionales, teniendo en cuenta la digitalización, las reformas del sector público y la agenda nacional Ejemplo: Planes sectoriales, Estrategia Nacional de Desarrollo (END), Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), Plan Nacional Plurianual del Sector Público (PNPSP).</p>	<p>La Institución contiene en sus planes y proyectos la misión, visión y valores y la sustenta en las participaciones de las reformas del sector público y la agenda nacional.</p> <p>Evidencias: Documento del PEI, Plan Plurianual, participación del Ministerio de la Mujer en planes sectoriales y en la Estrategia Nacional de Desarrollo, END</p>	
<p>4) Garantizan una comunicación y socialización de la misión, visión, valores, objetivos estratégicos y operativos con todos los empleados de la organización y otras partes interesadas.</p>	<p>La institución ha comunicado y socializado la misión, visión y los valores, con los y las servidores y servidoras de la institución y lo ha puesto a la disposición de la Oficina de Libre Acceso a la Información, OAI, además con otras instituciones con las que articula políticas públicas.</p> <p>Evidencias: Correos enviados, comunicaciones, fotos de encuentros.</p>	
<p>5) Aseguran el efectivo funcionamiento de la organización y su preparación para nuevos desafíos revisando periódicamente la misión, la visión, los valores y las estrategias para adaptarlos a los cambios en el entorno externo (por ejemplo, digitalización, cambio climático, reformas del sector público, desarrollos demográficos, impacto de las tecnologías inteligentes y las redes sociales, protección de datos, cambios políticos y económicos, divisiones sociales, necesidades y puntos de vista diferenciados de los clientes) y cambios de la transformación digital (por ejemplo, estrategia de digitalización, capacitación, pautas para la protección de datos, otros).</p>	<p>Se ha revisado la misión, visión y los valores, como parte consustancial del Plan Estratégico Institucional 2020-2024 y se ha articulado con la Guía de Autoevaluación Institucional y plan de autoevaluación EDI 2023 que involucra todo el quehacer del Ministerio de la Mujer y sus proyecciones.</p> <p>Evidencias Guía de autoevaluación Institucional y plan de autoevaluación EDI 2023. Actualización en el Plan Estratégico Plan Estratégico Institucional (PEI) 2021-2024 -Informe Análisis FODA -Presentación FODA - Seguimiento a los Productos del POA -Informe Monitoreo POA</p>	

Documento Externo
SGC-MAP

<p>6) Cuentan con un sistema para gestionar la prevención de comportamientos no éticos, (conflictos de intereses, corrupción, etc.), apoyado en los reglamentos establecidos para compras, asignación y ejecución presupuestaria, rendición de cuentas y transparencia; a la vez que se instruye al personal en cómo identificar estos conflictos y enfrentarlos.</p>	<p>Para gestionar la prevención de comportamientos no éticos, la Institución cuenta con la Oficina de Libre Acceso a la Información (OAI) y con el apoyo de esta ha tomado las siguientes medidas:</p> <p>a) Colocación de los espacios que dicha oficina en un lugar de fácil acceso a los ciudadanos clientes (usuarias y usuarios).</p> <p>b) Elección de los integrantes de la Comisión de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo de Presupuesto en cumplimiento del Decreto Núm. 791-21, que declara de alta prioridad nacional el proceso de implementación y elección de las Comisiones de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo (CIGCN), que incluye el Ministerio de la Mujer.</p> <p>c) Establecimiento y uso del sistema de denuncias, quejas y reclamaciones 3-1-1, dentro de la Oficina de Libre Acceso a la Información.</p> <p>Evidencias:</p> <p>Cartas de requerimientos por situaciones éticas, fotos, manual de ética, listado de participación de charlas.</p> <p>El régimen disciplinario de los servidores públicos está fundamentado en la graduación de las faltas como se indica a continuación, en la Ley 41-08: Faltas de primer grado (amonestación escrita), Faltas de segundo grado, (suspensión hasta por noventa (90) días sin disfrute de sueldo) y 3. Faltas de tercer grado (destitución del servicio).</p> <p>Comisión de Integridad Gubernamental y Cumplimiento Normativo (CIGCN).</p> <ul style="list-style-type: none"> -Presentación de inducción -Código de Ética -COIs de ética 	
---	---	--

Documento Externo
SGC-MAP

7) Refuerzan la confianza mutua, la lealtad y respeto, entre todos los miembros de la organización líderes/directivos/empleados).	<p>Se refuerza la confianza mutua, lealtad y respeto, con la rendición de cuentas, cumpliendo con las tareas establecidas en el manual de cargos, evaluaciones del desempeño por Competencia, realización de encuestas de clima organizacional. Asimismo, se implementan buzones de quejas y sugerencias anónimos, a las cuales se le da un seguimiento para verificar los reclamos, y otras demandas realizadas, para atenderlas.</p> <p>Evidencia: -Charla de valores -Plan Estratégico Institucional (PEI) 2021-2024 -Portal Web Institucional - Misión, visión y valores -Procedimiento evaluación de Competencias -Enlace de los buzones de quejas y sugerencias -Informe de buzón de quejas y sugerencias -Presentación de inducción -Encuesta de clima organizacional</p>	
---	---	--

Subcriterio 1.2 Gestionar la organización, su rendimiento y su mejora continua.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>Los líderes (máxima autoridad ejecutiva, directores, supervisores):</p> <p>1) Definen e instruyen oportunamente las actualizaciones de las estructuras organizativas, procesos, manuales, funciones, responsabilidades y competencias adecuadas que garanticen la agilidad de la organización.</p>	<p>El Ministerio de la Mujer dispone de una estructura organizacional coherente con su misión para asegurar el sistema de gestión por procesos institucional, aprobada por la resolución Núm. 005-2022. Con esta estructura se logra una menor fragmentación de los puestos y las tareas, lo que contribuye a la efectividad y eficiencia organizativa, asimismo se logra una conexión entre las unidades</p>	

	<p>para una comunicación más efectiva. La Institución también cuenta con: un Manual de Organización y Funciones.</p> <p>Evidencias Estructura organizacional revisada y actualizada en el 2022. Manual de Organización y Funciones actualizado a octubre del 2022. Manual de Cargos, en proceso de actualización fotos, lista de asistencia de trabajo en equipo. Muestra de acuerdos de desempeño: -Informe de Monitoreo del POA y su respectivo anexo de la matriz de seguimiento POA por área y colaborador -Documento Explicativo POA</p>	
<p>2) Emplean objetivos y resultados cuantificables para todos los niveles y áreas, con indicadores para medir y evaluar el desempeño y el impacto de la organización.</p>	<p>La institución utiliza y resultados cuantificables para todos los niveles de las áreas misionales, para medir el desempeño y el impacto de la institución. Nueva Evaluación del Desempeño Institucional, EDI. Carta Compromiso al Ciudadano. Medición de los Indicadores: NOBACI SISMAP</p> <p>Evidencias: Cuadro de Indicadores SISCOMPRAS</p>	
<p>3) Introducen mejoras en el sistema de gestión y el rendimiento de la organización de acuerdo con las expectativas de los grupos de interés y las necesidades diferenciadas de los ciudadanos/clientes (por ejemplo, perspectiva de género, diversidad, promoviendo la participación social y de otros sectores, en los planes y las decisiones, etc.).</p>	<p>La institución ha introducido mejoras con el nuevo sistema de la evaluación del desempeño EDI en lo referente a la gestión y rendimiento, de acuerdo con las expectativas de los grupos de interés y las necesidades de los y las ciudadanos/as clientes, tal es el caso de la política transversal de género en donde el Ministerio de la Mujer asume la rectoría para su implementación en las instituciones públicas y sectoriales, en esta ocasión 45 instituciones han</p>	

	<p>sido priorizadas para este nuevo modelo de gestión de la calidad.</p> <p>Evidencias: Evaluación del Desempeño Institucional, Comité de Política Transversal de Género, listado de instituciones priorizadas, fotos de encuentros y reuniones, Plan Estratégico por una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género (PLANEG III), ampliación de las estructuras organizativas y de gestión de las áreas misionales</p>	
<p>4) Gestionan un sistema de información, sistema de Gestión de control interno, y de gestión de riesgos, para el monitoreo permanente de los logros estratégicos y operativos de la organización.</p>	<p>La institución gestiona a través de manuales políticas y procedimientos, un sistema de información de control de riesgos, denominado Normas Básicas de Control Interno, NOBACI, para el monitoreo de los logros estratégicos y operativos de esta, planes operativos anuales (POAs). La institución actualmente ha obtenido una puntuación de 93.70 de cumplimiento.</p> <p>Evidencias: 1-Modelo de Plan Operativo Anual (POAs) 2-Manual de Monitoreo evaluación de los procesos 3-Último informe enviado a la Contraloría trimestre Enero-Marzo 2024</p>	
<p>5) Aplican los principios de gestión de la Calidad Total o se tienen instalados sistemas de gestión de calidad o de certificación como el CAF, el EFQM, la Norma ISO 9001, etc.</p>	<p>El Ministerio de la Mujer aplica sistemas de Gestión de la Calidad como es el Autodiagnóstico CAF y el modelo de monitoreo de gestión de la calidad EDI.</p> <p>Evidencias Planes de gestión EDI. Guía de Autodiagnóstico CAF-2023 y proceso del 2024</p>	

Documento Externo
SGC-MAP

<p>6) Aseguran una efectiva comunicación externa a todos los grupos de interés; e interna, en toda la organización, a través del uso de medios de gran/mayor alcance a la población, incluidas las redes sociales.</p>	<p>La institución asegura una efectiva comunicación externa a grupos de interés e interna a todo los/as servidores/as a través de encuentros personales y virtuales y a través de los medios de comunicación y las redes sociales.</p> <p>Evidencias: Redes sociales: Página WEB: www.mujer.gob.do Correo Electrónico info@mujer.gob.do Correo Electrónico de la OAI: oai@mujer.gob.do Instagram: @MMujerrd X (Twitter) y Facebook: MMujerrd Youtube: Ministerio de la Mujer Buzones de Quejas y Sugerencias Portal Institucional Sistema 3-1-1 Línea de emergencia *212</p>	
<p>7) Aseguran las condiciones adecuadas para el desarrollo de los procesos, la gestión de proyectos y el trabajo en equipo.</p>	<p>La institución crea las condiciones adecuadas para los procesos y la gestión de proyectos de carácter nacional e internacional y utiliza el modelo de gestión de trabajo en equipo, además del ambiente laboral y equipamiento de oficinas con herramientas tecnológicas de soporte, para el logro de los objetivos institucionales.</p> <p>Evidencias: Términos de referencia (TdR) para proyectos, fotos de computadoras, fotos áreas física, presentación de proyectos, listados de asistencia, fotos.</p>	
<p>8) Aseguran una buena comunicación interna y externa en toda la organización a través del uso de medios de gran /mayor alcance a la población, incluidas las redes sociales.</p>	<p>El Ministerio de la Mujer asegura una buena comunicación interna y externa en toda la organización a través del uso de medios de gran /mayor alcance a la población, incluidas las redes sociales.</p>	

	<p>Evidencias: Redes sociales: Página WEB: www.mujer.gob.do Correo electrónico info@mujer.gob.do Correo Electrónico de la OAI: oai@mujer.gob.do Instagram: @MMujerrd X (Twitter) y Facebook: MMujerrd YouTube: Ministerio de la Mujer Buzones de Quejas y Sugerencias Portal Institucional Sistema 3-1-1 Línea de emergencia *212</p>	
9) Muestran su compromiso con la innovación, promoviendo la cultura de mejora continua y fomentando la retroalimentación de los empleados.	<p>La institución muestra su compromiso de innovación y promueve la cultura de mejora continua fomentando la retroalimentación de servidores y servidoras a través de los encuentros presenciales y virtuales, los correos masivos, las redes sociales y otros medios de comunicación</p> <p>Evidencias Correos masivos, fotos y cartas de charlas, cursos, reuniones, celebración de la Semana de la Calidad, Webinar</p>	
10) Comunican las iniciativas de cambio y los efectos esperados a los empleados y grupos de interés relevantes, previo a la implementación de los mismos.	<p>La institución comunica las iniciativas de cambio y mejora de los efectos esperados y resultados a sus empleados/as y grupos de interés relevantes previo la implementación, tales como: Resoluciones, Plan Estratégico Institucional, Plan Estratégico Por Una Vida Libre de Violencia, Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género, políticas y procedimientos.</p> <p>Evidencias Fotos, cartas, invitaciones, políticas, procedimientos</p>	

Subcriterio I.3 Inspirar, motivar y apoyar a las personas en la organización y actuar como modelo de referencia.

Ejemplos	Puntos Fuertes	Áreas de Mejora
----------	----------------	-----------------

Documento Externo
SGC-MAP

	(Detallar Evidencias)	
Los líderes (máxima autoridad ejecutiva, directores, supervisores):		
1) Predican con el ejemplo, actuando personalmente en consonancia con los objetivos y valores establecidos. Estimulando la creación de equipos de mejoras y participando en actividades que realiza la organización que promuevan. (Por ejemplo, integridad, sentido, respeto, participación, innovación, empoderamiento, precisión, responsabilidad, agilidad).	<p>Se predica con el ejemplo actuando personalmente acorde a los objetivos y valores establecidos, estimula la creación de equipos de mejora y participación colectiva, involucrando a las diferentes áreas para la mejora continua.</p> <p>Evidencias: Creación de comités de trabajo multidisciplinario, inducción de nuevos empleados, código de ética institucional, equipo SISTAP, SISMAP.</p>	
2) Inspiran a través de una cultura de respeto y liderazgo impulsada por la innovación y basada en la confianza mutua y la apertura para contrarrestar cualquier tipo de discriminación, fomentando la igualdad de oportunidades y abordando las necesidades individuales y las circunstancias personales de los empleados.	<p>Se fomenta una cultura de respeto y liderazgo impulsada por la innovación basada en oportunidad para todos/as y no discriminación, siendo receptivas a las necesidades individuales.</p> <p>Evidencias: Control de asistencia automatizado, cartas informativas de salida de la máxima autoridad, formularios de permisos de recursos humanos, para estudios y salud de familiares, fotos de actividades, evidencias de empleados con condiciones especiales</p>	
3) Informan y consultan a los empleados, de forma regular o periódica, sobre asuntos claves relacionados con la organización.	<p>La institución informa y consulta a los/las servidores/as de forma regular con asuntos claves relacionados con la misión institucional, tales como: pequeñas rendiciones de cuenta, consulta para decisiones institucionales.</p> <p>Evidencias: Consultas de manuales, listados de asistencias, consultas en reuniones, asesorías, fotos, socialización masiva.</p>	

<p>4) Empoderan y apoyan al personal en el desarrollo de sus tareas, planes y objetivos, proporcionándoles retroalimentación oportuna, para mejorar el desempeño, tanto grupal como individual.</p>	<p>La institución apoya a las/os empleadas/os a través de jornadas de trabajo y reuniones y talleres para impulsar los objetivos generales de la institución</p> <p>Evidencias: Lista de asistencia, fotos, convocatorias a entrenamientos y talleres, convocatorias a reuniones, presentación de resultados de logros de la gestión.</p>	
<p>5) Motivan, fomentan y potencializan a los empleados, mediante la delegación de autoridad, responsabilidades y competencias, incluso en la rendición de cuentas.</p>	<p>La institución motiva, fomenta y potencializa a los empleados, mediante la delegación de autoridad, respetando la jerarquía de mandos y valorando las competencias según los logros.</p> <p>Evidencias Cartas de solicitudes de tareas, correos, memorias, informe de POAs, convocatorias. Manual de Delegación de Autoridad y Funciones</p>	
<p>6) Promueven una cultura de aprendizaje para estimular a que los empleados desarrollen sus competencias y se adapten y cumplan con nueva demandas y requisitos (anticipándose y adaptándose a los cambios).</p>	<p>La institución promueve una cultura de aprendizaje y estimula a los/as servidores/as para que desarrollen competencias y se adapten a la misión institucional, a través de cursos de capacitaciones, beachlearning con otras instituciones.</p> <p>Evidencias: Convocatoria a capacitación, listado de participantes, cursos, talleres, fotos inducciones, etc.</p>	
<p>7) Reconocen y premian los esfuerzos, tanto individuales como de los equipos de trabajo.</p>	<p>La institución reconoce y premia los esfuerzos tanto individuales como de los equipos de trabajo con cartas de reconocimiento y a través de promociones, menciones en las actividades de aniversario de estas, a las OPM/OMM.</p> <p>Evidencias: Cartas de promoción felicitaciones y fotos</p>	

Subcriterio 1.4 Gestionar relaciones efectivas con las autoridades políticas y otros grupos de interés.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
Los líderes (máxima autoridad ejecutiva, directores, supervisores):		
<p>1) Analizan y monitorean las necesidades y expectativas de los grupos de interés, incluidas las autoridades políticas relevantes, definiendo sus principales necesidades, tanto actuales como futuras y comparten estos datos con la organización.</p>	<p>El Ministerio de la Mujer aporta a los grupos de interés cuando los vincula con la Estrategia Nacional de Desarrollo, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), el Plan Nacional Plurianual del Sector Público, el Plan de Gobierno y el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2021-2024, charlas y talleres a mujeres políticas aspirantes a puestos del Estado, capacitaciones a través de la dirección de Educación en Género y derechos integrales de la mujer.</p> <p>Evidencias Convocatoria de talleres a mujeres políticas, cursos, talleres. Informe Monitoreo POA 2021, 2022 y 2023, Capacitaciones para el empleo.</p>	
<p>2) Desarrollan y mantienen relaciones proactivas con las autoridades políticas desde las áreas ejecutivas y legislativas apropiadas.</p>	<p>Se desarrollan y mantienen relaciones proactivas con las autoridades desde las áreas ejecutivas y legislativas apropiadas, tales como: sometimiento a proyectos de ley que beneficien la equidad y la igualdad de género, como parte de la misión institucional. También con los objetivos que se plasman en el Plan Estratégico Institucional</p>	

	<p>Evidencias: Proyectos de ley, gabinete de la agenda legislativa, etc. Plan Estratégico Institucional 2021-2024</p>	
3) Identifican las políticas públicas relevantes para la organización y las incorporan a la gestión.	<p>La institución identifica las políticas públicas relevantes para la gestión y las incorpora desde la Dirección de Planificación y Desarrollo y las áreas sustantivas, alineándolas a la gestión. Para la elaboración del Plan Estratégico Institucional 2021-2024, el Departamento de Planes, Proyectos y Programas revisó e identificó a cuáles políticas públicas y metas presidenciales la organización debían estar alineadas linearse, y a sus vez convirtieron en iniciativas para desarrollarse en la estrategia de la institución. Dentro de los objetivos del Estado que se tomaron en consideración están: Estrategia Nacional de Desarrollo, Plan Nacional Plurianual del Sector Público, Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), Plan de Gobierno</p> <p>Evidencias: Documento del Plan Plurianual, lista de asistencia, fotos. Plan Estratégico Institucional 2021-2024 --Informe Monitoreo POA 2023 Plan de Gobierno</p>	
4) Alinean el desempeño de la organización con las políticas públicas y las decisiones políticas.	<p>El Ministerio de la Mujer para la elaboración del Plan Estratégico Institucional 2021-2024, a través del Departamento de Planes, Proyectos y Programas revisó e identificó a cuáles políticas públicas y metas presidenciales la organización tenía que alinearse, y estas se convirtieron en iniciativas para desarrollarse en la estrategia de la institución. Dentro de los objetivos del Estado que se tomaron en consideración están:</p>	

	<p>La Estrategia Nacional de Desarrollo; Plan Nacional Plurianual del Sector Público; Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS); Plan de Gobierno y Plan Estratégico del Ministerio de Hacienda.</p> <p>Evidencias: -Plan Estratégico Institucional 2021-2024 -Informe Monitoreo POA 2023 y enero-junio2024</p>	
5) Gestionan y desarrollan asociaciones con grupos de interés importantes (ciudadanos, organizaciones no gubernamentales, grupos de presión y asociaciones profesionales, industria, otras autoridades públicas, etc.).	<p>La institución gestiona y desarrolla con asociaciones y grupos de interés importantes como las Asociaciones Sin fines de Lucro ASFL.</p> <p>Evidencias: Copia documentos Asociaciones Sin Fines de Lucro, fotos, listado de participantes, evidencias de seguimiento a las mismas.</p>	
6) Participan en actividades organizadas por asociaciones profesionales, organizaciones representativas y grupos de presión.	<p>La institución alinea su desempeño con las políticas públicas y las decisiones políticas.</p> <p>Evidencias: Copia de documentos, evidencias escritas de Charlas con mujeres políticas</p>	
7) Promueven la conciencia pública, la reputación y el reconocimiento de la organización y desarrollan un concepto de marketing/publicidad centrado en las necesidades de los grupos de interés.	<p>La institución promueve en la conciencia pública y el reconocimiento de la institución y se desarrolla un marketing/publicidad centrado en las necesidades de los grupos de interés a través de los programas de equidad e Igualdad que promueve el Ministerio de la mujer, en jornadas de capacitaciones, sensibilizaciones en todo el territorio nacional con los grupos de interés.</p> <p>Evidencias Fotos Jornadas vivir sin violencia es posible, afiches, publicidad por los medios de comunicación y redes, fotos, listados de participantes.</p>	

CRITERIO 2: ESTRATEGIA Y PLANIFICACIÓN.

Considerar lo que la organización está haciendo para lograr lo siguiente.

Subcriterio 2.1. Identificar las necesidades y expectativas de los grupos de interés, el entorno, así como la Información relevante para la gestión.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>La Organización:</p> <p>1) Identifica las condiciones que deben cumplirse para alcanzar los objetivos estratégicos, mediante el análisis regular del entorno externo, incluido el cambio legal, político, variables socioculturales, económicas, demográficas y la digitalización, factores globales como el cambio climático y otros, como insumos para estrategias y planes.</p>	<p>Se han identificado los objetivos estratégicos que deberán cumplir a través de la evaluación del desempeño institucional que están alineados a los grupos de Interés y se contemplan en la Planificación Estratégica Institucional (PEI)2024, y. Los Grupos de interés los componen:</p> <p>Todos los directivos/as, junto a los técnicos/as y personal medio del Ministerio de la Mujer son los responsables de definir y desarrollar la planificación estratégica y operativa de las áreas que dirigen y velar por su ejecución. Así mismo y en calidad de que somos un Ministerio rector de políticas de igualdad y equidad de género a esos grupos de interés se suman instituciones tales como el Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo, (MEPyD), el Ministerio de Administración Pública (MAP), y las instituciones del gobierno central y descentralizado con los que se articula la formulación y el diseño de la planificación estratégica institucional.</p> <p>Los resultados obtenidos por la Institución son comunicados a los Grupos de Interés a través de: Correos electrónicos, portal institucional https://mujer.gob.do/informestrimestrales,</p>	

	<p>informes de ejecución presupuestaria mensual, memoria institucional.</p> <p>Evidencias: Plan Estratégico Institucional 2021-2024, evidencias de la aplicación de la evaluación del desempeño institucional EDI 2023, informes trimestrales, informes de ejecución presupuestaria, planes operativos institucionales, Convocatorias, agendas, minutas y Listado de firmas de asistencias a los talleres de socialización e inducciones. Se brindó una capacitación para la identificación de riesgos.</p>	
2) Tiene identificados a todos los grupos de interés relevantes y se realizan levantamientos periódicos de sus necesidades y expectativas.	<p>Todos los directivos/as, junto a los técnicos/as y personal medio del Ministerio de la Mujer son los responsables de definir y desarrollar la planificación estratégica y operativa de las áreas que dirigen y velar por su ejecución. Así mismo y en calidad de que somos un Ministerio rector de políticas de igualdad y equidad de género a esos grupos de interés se suman instituciones tales como el Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo, (MEPyD), el Ministerio de Administración Pública (MAP), y las instituciones del gobierno central y descentralizado con los que se articula la formulación y el diseño de la planificación estratégica institucional.</p> <p>Evidencias: Convocatorias, listados asistencia, fotografías, minutas e informes administrativos</p>	
3) Analiza las reformas del sector público que les conciernen, para redefinir/revisar estrategias a considerar en la planificación.	<p>La institución asume desde el año 2023 la aplicación del nuevo modelo de la evaluación institucional en la cual se vinculan los instrumentos de la Estrategia Nacional de Desarrollo, a los</p>	

	<p>planes sectoriales y planes, así como normativas, reglamentos o disposiciones que se incluya nueva o se actualice.</p> <p>Evidencias: Evidencias implementación EDI, Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género, Plan estratégico Institucional, Plan estratégico por una Vida libre de Violencia para las Mujeres, Planes Operativos Institucionales.</p>	
<p>4) Analiza el desempeño interno y las capacidades de la organización, enfocándose en las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas (riesgos internos y externos). Por ejemplo: análisis FODA, gestión de riesgos, etc.</p>	<p>En el marco de La formulación y diseño del Plan estratégico la institución analiza el desempeño interno y las capacidades de la organización, enfocándose en las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas (riesgos internos y externos). Por ejemplo: análisis FODA etc.</p> <p>Evidencia: Análisis FODA (análisis situacional) del Plan Estratégico Institucional</p>	

Subcriterio 2.2. Elaborar la estrategia y la planificación, teniendo en cuenta la información recopilada.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Organización:		

Documento Externo
SGC-MAP

<p>1) Traduce la misión y visión en objetivos estratégicos (largo y mediano plazo) y operativos (concretos y a corto plazo) en base a prioridades y a las estrategias nacionales.</p>	<p>La institución traduce la misión y visión en objetivos estratégicos (largo y mediano plazo) y operativos (concretos y a corto plazo) en base a prioridades, las estrategias nacionales y La Evaluación del Desempeño Institucional (EDI).</p> <p>Evidencia: Plan Estratégico Institucional y el Plan Operativo Anual 2023 y 2024, Evidencias de la aplicación de la EDI</p>	
<p>2) Involucra los grupos de interés en el desarrollo de la estrategia y de la planificación, dando prioridad a sus expectativas y necesidades.</p>		<p>No se evidencia importante interés de involucrar a los grupos de interés en el desarrollo de la estrategia y de la planificación, dando prioridad a sus expectativas y necesidades</p>
<p>3) Integra aspectos de sostenibilidad, (gestión ambiental), responsabilidad social, diversidad y de género en las estrategias y planes de la organización.</p>	<p>El Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género en su tercera versión que tiene 7 temas nacionales incluye en el tema nacional No. 5 La Igualdad de Género y el Medioambiente y este tema tiene 5 componentes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- Acceso a la Información, la participación y la toma de decisión en materia ambiental 2.-Incorporación del enfoque de igualdad de género en la planificación 3.- Asegurar el enfoque de igualdad de género en la aplicación de la estrategia nacional de saneamiento en todo el territorio nacional 4.- Reducción de riesgos y desastres y adaptación al cambio climático 	

	<p>Además, la institución cuenta con políticas ambientales y de gestión de riesgos que garanticen la sostenibilidad ambiental y la bioseguridad.</p> <p>Evidencia: Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género, Políticas de gestión de riesgo y sostenibilidad ambiental. (PLANEG III).</p>	
4) Asegura la disponibilidad de recursos para una implementación efectiva del plan. Por ejemplo: presupuesto anual, plan anual de compras para las licitaciones correspondientes, previsión de fondos, gestión de donaciones, etc.	<p>La institución asegura la disponibilidad de recursos para una implementación efectiva de la Planificación. Este proceso se articula con las instituciones rectoras de la planificación y el presupuesto</p> <p>Evidencia: Presupuesto Institucional 2023 y 2024</p>	

Subcriterio 2.3. Comunicar, implementar y revisar estrategias y planes.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Organización:		
1) Implanta la estrategia y la planificación mediante la definición de las prioridades, estableciendo el marco temporal, los procesos, proyectos y estructura organizativa adecuados.	<p>La institución implanta la estrategia y la planificación mediante la definición de las prioridades, estableciendo el marco temporal, los procesos, proyectos y estructura organizativa adecuados.</p> <p>Evidencias: Plan Estratégico Institucional 2021-2024 políticas priorizadas PNPSP, planes operativos institucionales, estructura organizativa institucional.</p>	
2) Elabora planes y tareas con sus respectivos indicadores para las diferentes áreas de la	La institución elabora los planes y tareas con sus respectivos indicadores para las diferentes áreas de	

<p>organización, partiendo de los objetivos estratégicos y operativos.</p>	<p>la organización, partiendo de los objetivos, para asegurar la efectividad de la evaluación del desempeño institucional, y el logro de los objetivos estratégicos establecidos en el plan estratégico institucional 2021-2024.</p> <p>Evidencia: Plan Operativo Anual 2024</p>	
<p>3) Comunica eficazmente los objetivos las estrategias, planes/ tareas y los resultados previstos/logrados a los grupos de interés y al personal en los diferentes niveles organizacionales para garantizar una implementación efectiva y uniforme.</p>	<p>A través de la inducción de los planes operativos se comunica los objetivos al personal de los diferentes niveles de la entidad.</p> <p>Evidencias: Inducción y socialización de los planes operativos institucionales 2024, convocatorias, listados asistencia.</p>	
<p>4) Realiza un monitoreo, medición y/o evaluación periódica de los logros de la organización en todos los niveles, con los responsables de los mismos (direcciones, departamentos, personal) para conocer el nivel de avance alcanzado y realizar los ajustes o cambios necesarios.</p>	<p>La institución realiza un monitoreo, medición y/o evaluación periódica de los logros de la organización en todos los niveles, con los responsables de estos a través de convocatorias hechas por la máxima autoridad a direcciones, departamentos, y unidades, para conocer el nivel de avance alcanzado y realizar los ajustes o cambios necesarios.</p> <p>Evidencias: Informes de trimestrales de monitoreo y evaluación de los Planes Operativos que se realizan a través del levantamiento de información con las áreas de sus actividades realizadas en el periodo y los datos estadísticos levantados por la institución.</p>	

Subcriterio 2.4. Gestionar el cambio y la innovación para garantizar la agilidad y la resiliencia de la organización.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>La Organización:</p>		

Documento Externo
SGC-MAP

<p>1) Identifica las necesidades de cambio y posibles impulsores de innovaciones considerando la oportunidad de aplicación de las tecnologías.</p>	<p>El Ministerio de la Mujer, pone especial empeño en la innovación, considerando en la estrategia como un mecanismo para el desarrollo de nuevos productos o servicios con el uso de la tecnología y lograr mayor crecimiento, así contamos con nuevas herramientas tecnológicas para la recolección de informaciones concernientes a las áreas misionales, como el mapa de servicios y programas de las TIC's.</p> <p>Evidencia: -Mapa de servicios -Aplicaciones tecnológicas -Plan Estratégico Institucional (PEI) 2021-2024 -Informe monitoreo POA 2023 --Uso de la Plataformas Microsoft Teams y Zoom para reuniones y capacitaciones.</p>	
<p>2) Construye una cultura impulsada por la innovación y crea un espacio para el desarrollo entre organizaciones, por ejemplo: a través de la formación, el benchmarking/benchlearning, laboratorios de conocimiento, etc.</p>		<p>No se evidencia la construcción de una cultura de innovación y formativa, ni el espacio con el benchmarking/benchlearning, laboratorios de conocimientos, etc.</p>
<p>3) Comunica la política de innovación y los resultados de la organización a todos los grupos de interés relevantes.</p>	<p>La institución comunica toda la información relevante, incluyendo los planes y sus respectivos resultados, y lo realiza por los diferentes medios disponibles.</p> <p>Evidencia: -Plan Estratégico Institucional (PEI) 2021-2024 -Informe monitoreo POA 2022 y 2023 -Documento explicativo POA 2022 y 2023 Correo de comunicación a toda la DIGEPRES -Redes sociales -Plan de Comunicaciones 2023 Plan de trabajo comunicaciones 2024 -Informe Redes Sociales 2023</p>	

	<p>-Memoria Institucional 2023, Acápite vi. Desempeño del Área de Comunicaciones -Relación de videos en pantallas 2022 y 2023</p>	
<p>4) Promueve los aportes de ideas innovadoras y creativas por parte del personal para la mejora de la gestión y para hacer frente a las nuevas expectativas de los ciudadanos/ clientes, reducir costos y proporcionarles bienes y/o servicios con un mayor valor agregado.</p>	<p>Ministerio de la Mujer cuenta con buzones de quejas y sugerencias anónimos, tanto para los ciudadanos como para los colaboradores, donde pueden compartir sus opiniones. De igual forma, la Institución realiza encuestas de servicios internos y externos y encuestas de clima organizacional, de las cuales se obtiene información relevante para hacer los ajustes necesarios de las oportunidades de mejoras que surjan y por ende cumplir las expectativas de los ciudadanos/clientes y colaboradores.</p> <p>Evidencia: -Plan Estratégico Institucional (PEI) 2021-2024 -Informe monitoreo POA 2022 y 2023 -Documento explicativo POA 2022 y 2023 -Enlace buzón quejas y sugerencias - Formulario de Quejas y Sugerencias-Empleados -Formulario de Quejas y Sugerencias</p>	
<p>5) Asegura la disponibilidad de los recursos necesarios para la implementación de los cambios planificados.</p>	<p>Los cambios se hacen tomando como referencia la previsión presupuestaria y se anticipa mediante dos acciones:</p> <p>1-Coordinación para gestionar la formulación y debido seguimiento de las acciones a incluir en el Presupuesto Institucional de cada periodo anual. Este resultado se refleja mediante los indicadores de Gestión Presupuestaria (IGP), el cual mide la correcta ejecución de las metas físicas (Eficacia) y la correcta publicación de Información Presupuestaria, que observa la apertura y validez de la información puesta a disposición de la ciudadanía.</p> <p>2-Presentando en la memoria institucional la ejecución financiera por productos.</p> <p>3. Plan Anual de Compras y Contrataciones</p>	

	<p>(PACC), el cual incluye la planificación oportuna de adquisiciones de bienes y servicios para cada año y reservados los recursos necesarios para la revisión y diseño de nuevas estrategias institucionales que permitan lograr las metas establecidas. La disponibilidad de estos recursos se incluye en los planes de compras anuales y en la formulación presupuestaria del periodo que aplique.</p> <p>Evidencia: -Plan Estratégico Institucional 2021-2024 -Plan Anual de Compras -2023 - Informe de Memoria 2023 Desempeño Área Administrativa y Financiera -Memoria anual - reporte de evaluación IGP 2023 -Planes Operativos Institucionales, presupuesto institucional, certificación de previsión presupuestaria</p>	
--	---	--

CRITERIO 3: PERSONAS

Considerar qué está haciendo la organización para lograr lo siguiente.

Subcriterio 3.1. Gestionar y mejorar los recursos humanos de acuerdo con la estrategia de la organización.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Organización:		
1) Analiza periódicamente las necesidades actuales y futuras de recursos humanos, de acuerdo con la estrategia de la organización.	Se evidencia que se analizan periódicamente las necesidades actuales y futuras de recursos humanos, a través de la aplicación anual del formulario de detección de necesidades de capacitación del personal y a través del levantamiento de las necesidades de personal de las diversas áreas organizativas del Ministerio de la Mujer, la cual se realiza en agosto de cada año.	

	<p>Evidencias: Correos solicitando necesidades de personal, correo iniciando proceso de Detección de Necesidades de Capacitación (DNC).</p>	
<p>2) Desarrolla e implementa una política transparente de recursos humanos basada en criterios objetivos para el reclutamiento, promoción, remuneración, desarrollo, delegación, responsabilidades, recompensas y la asignación de funciones gerenciales, teniendo en cuenta las competencias necesarias para el futuro.</p>	<p>Se evidencia que se desarrollan e implementan políticas transparentes de recursos humanos, basadas en criterios objetivos para el reclutamiento, promoción, remuneración, desarrollo, delegación, responsabilidades, recompensas y la asignación de funciones gerenciales, teniendo en cuenta las competencias necesarias para el futuro a través de la elaboración e implementación de cuatro (4) políticas y procedimientos, para dar respuesta a los requerimientos exigidos por las Normas Básicas de Control Interno (NOBACI).</p> <p>Esas políticas son: -Políticas y procedimiento para el Reclutamiento, Selección y Contratación del personal. -Políticas y procedimiento para el Reconocimiento y Promoción de servidores/as. -Políticas y procedimientos para la remuneración, compensación, beneficio e incentivos del personal. -Políticas y procedimientos para la Delegación de Autoridad y Funciones.</p> <p>Dichas políticas incluyen acciones como: -Flexibilidad de horario. -Permiso de paternidad y maternidad. -Igualdad de oportunidades. -Diversidad cultural y Género. -Inserción laboral de personas con discapacidad.</p> <p>También, se evidencia que se desarrollan e implementan políticas transparentes para la asignación de funciones gerenciales, a través de los perfiles integrales de puesto que conforman el Manual de Cargos Comunes y Típicos del Ministerio</p>	

	<p>de la Mujer 2024 y en las Políticas y procedimientos para la Delegación de Autoridad y Funciones, las cuales se encuentran validadas por las Normas Básicas de Control Interno (NOBACI).</p> <p>Evidencias: Manual de Cargos del Ministerio de la Mujer. Plan Estratégico Institucional 2021-2024. Políticas y procedimiento para el Reclutamiento, Selección y Contratación del personal. Políticas y procedimiento para el Reconocimiento y Promoción de servidores/as. Políticas y procedimientos para la remuneración, compensación, beneficio e incentivos del personal. Políticas y procedimientos para la Delegación de Autoridad y Funciones. Encuestas de Clima Organizacional 2021-2023</p>	
<p>3) Implementa en la política de recursos humanos considerando los principios de equidad, neutralidad política, mérito, igualdad de oportunidades, diversidad, responsabilidad social y equilibrio entre el trabajo y la vida laboral.</p>	<p>Se implementa en las políticas de recursos humanos, los principios de equidad, mérito, igualdad de oportunidades, diversidad, responsabilidad social y equilibrio entre el trabajo y la vida laboral, a través de la implementación de la Política y procedimiento de Reclutamiento, Selección y Contratación de personal, la cual expresa un trato justo y sin discriminación, así como, en las demás políticas y procedimientos instituciones, las cuales gozan de un lenguaje inclusivo, neutralidad de oportunidades e igualdad de oportunidades.</p> <p>La efectividad de estas políticas, es medida a través de la aplicación de Encuestas de Clima y Cultura Organizacional, la cual evalúa aspectos tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Equidad y Genero • Balance trabajo familia. • Calidad de Vida Laboral. • Entre otros. 	

	<p>Evidencias: Políticas y procedimientos de Reclutamiento, Selección y Contratación del personal. Informes de resultado de las Encuestas de Clima y Cultura Organizacional de los años 2019, 2021 y 2023</p>	
<p>4) Gestiona el desarrollo de la carrera profesional basada en criterios de mérito, justicia, igualdad de oportunidades y sin discriminación o exclusiones.</p>	<p>Se gestiona el desarrollo a los/as servidoras/es que pertenecen al Sistema de Carrera Administrativa, a través del diseño y ejecución de un Plan Anual de Capacitación, el cual se enfoca de manera especial en el desarrollo del personal de los grupos ocupacionales III, IV y V, que son los integrados por cargos con vocación de Carrera.</p> <p>Para el tercer trimestre del año 2024, se tiene pautada la elaboración de una política y procedimiento de gestión del conocimiento, que aborde aspectos relacionados con la meritocracia al momento de desarrollar a un/a servidor/a.</p> <p>Evidencias: - Procedimiento de Capacitación y Desarrollo. - Plan Anual de Capacitación y Desarrollo año 2024. - Procedimiento de Aplicación de Encuestas de Clima Organizacional.</p>	
<p>5) Apoya una cultura de desempeño: definiendo objetivos de desempeño con las personas (acuerdos de desempeño), monitoreando y evaluando el desempeño sistemáticamente y conduciendo diálogos de desempeño con las personas.</p>	<p>Se apoya una cultura de desempeño: definiendo objetivos de desempeño con las personas (acuerdos de desempeño), monitoreando y evaluando el desempeño sistemáticamente y conduciendo diálogos de desempeño con las personas, mediante la elaboración de acuerdos del desempeño laboral al 99% de las/os servidores de la institución. Esta actividad se encuentra previamente planificada en el</p>	

Cronograma de Trabajo remitido por el Ministerio de Administración Pública (MAP) y en el Plan Operativo Anual de la Dirección de Recursos Humanos, para el año 2024.

Una vez elaborados los acuerdos del desempeño en enero de cada año, estos son monitoreados de forma trimestral, de los cuales se extraen minutas de monitoreo de las reuniones sostenidas entre las/os directivos y sus respectivos equipos de trabajo.

En el primer trimestre del año 2024, se recibieron 45 minutas de monitoreo trimestral, las cuales resumen las principales incidencias ocurridas en las áreas y los cambios en las metas resultantes.

Al finalizar cada año, el cumplimiento de los Acuerdos del Desempeño es evaluados mediante una entrevista (diálogo), en el mes de diciembre. acuerdo con las calificaciones obtenidas, se otorgan los incentivos por rendimiento individual, el bono por desempeño a servidoras/es de carrera y se realizan promociones y ascensos al personal. La última evaluación del desempeño aplicada correspondió al año 2023, en las cuales

Evidencias:

- Plan Estratégico Institucional 2021-2024
- Relación de Acuerdos de Desempeño elaborados años 2021, 2022 y 2023.
- Relación de Acuerdos de Desempeño evaluados años 2021 y 2022.
- Informe Técnico de Resultados Desempeño 2022
- Actas de monitoreo de Acuerdos del Desempeño Laboral enero-marzo 2023.

<p>6) Aplica una política de género como apoyo a la gestión eficaz de los recursos humanos de la organización, por ejemplo, mediante el establecimiento de una unidad de género, datos o estadísticas desagregados por sexo, en cuanto a: la composición de los empleados, identificación de las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres, niveles educativos, participación en programas de formación y/o actividades institucionales, rangos salariales, niveles de satisfacción, otros.</p>	<p>Se aplica una política de género como apoyo a la gestión eficaz de los recursos humanos de la organización, a través del establecimiento de una Mesa de Trabajo Interdepartamental de Género, la cual se encuentra liderada por la Dirección de Planificación y Desarrollo y cuenta con la asesoría técnica de la Dirección de Transversalización de Género. Dicha mesa de trabajo ha sido creada con la finalidad de velar por la implementación y visualización del enfoque de género en la institución, las cuales impactan los resultados en la Evaluación del Desempeño Institucional (EDI), en el renglón el cual fue de 55 puntos al 26 de marzo del 2024.</p> <p>También, se evidencia la aplicación de políticas de género, al presentar datos e informes estadísticos con segregación por género, tales como: Nominas del personal, Informes de Evaluación del Desempeño, Informes con Resultados en Encuestas de Clima y Cultura Organizacional, Plan de Capacitación, listas de participación en actividades de capacitación.</p> <p>Evidencias: PLANEG III. Portal EDI</p> <p>Portal de Estadísticas e Indicadores del SASP</p> <p>Acta Constitutiva de la Mesa de Trabajo Interdepartamental sobre Género</p> <p>Nominas generadas</p> <p>Informe de Encuestas de Clima 2023</p> <p>Informe de Resultados en Evaluación del Desempeño 2023</p>	
--	---	--

Subcriterio 3.2. Desarrollar y gestionar las capacidades de las personas.

Documento Externo
SGC-MAP

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Organización:		
1) Implementa una estrategia o plan de desarrollo de recursos humanos basado en las competencias actuales y futuras identificadas, las habilidades y los requisitos de desempeño de las personas.		No se tiene establecida la estrategia para desarrollar capacidades , como plan de desarrollo de recursos humanos basado en las competencias actuales y futuras identificadas, las habilidades y los requisitos de desempeño de las personas a través de concursos .
2) Atrae y desarrolla los talentos necesarios para lograr la misión, visión y objetivos.	<p>El Ministerio de la Mujer elaboró su Plan Estratégico Institucional 2021-2024, con un eje específicamente destinado al fortalecimiento y desarrollo organizacional. Dicho eje, en el resultado esperado 3.1 establece como producto estratégico la gestión de la retención del talento fortalecida.</p> <p>Esto se evidencia con la elaboración del Plan Anual de Capacitación y Desarrollo, el cual se elabora previa la Detección de Necesidades de Capacitación (DNC) a todas las áreas, con especial atención a las áreas misionales de la institución.</p> <p>Evidencia: -Plan Estratégico Institucional 2021-2024. -Informe Monitoreo POA 2022 y 2023. - Plan de Capacitación y Desarrollo 2022 y 2023.</p>	
3) Permite nuevas e innovadoras formas de aprendizaje para desarrollar competencias (pensamiento de diseño, trabajo en equipo, laboratorios, experimentos, aprendizaje electrónico, aprendizaje en el trabajo).	<p>Se evidencia que se permiten nuevas e innovadoras formas de aprendizaje, a través de la capacitación virtual del personal.</p> <p>También, el Ministerio de la Mujer cuenta con una Escuela Nacional de Igualdad, la cual capacita a más de 70% de sus alumnas/os mediante plataformas MOODLE y capacitaciones online.</p> <p>Evidencias:</p>	

	<p>Plan de Capacitación institucional (ver capacitaciones online).</p> <p>Plan de Capacitación de la Escuela de Igualdad 2023/2024 Programas de formación virtual.</p>	
<p>4) Establece planes de desarrollo de competencias individuales del personal, que incluyan habilidades personales y gerenciales, desarrollo de liderazgo, incluidos los instrumentos de gestión pública.</p>	<p>Se evidencia que se desarrollan habilidades gerenciales y de liderazgo, así como competencias de gestión relativas a las personas de la organización, los ciudadanos/clientes y los socios/colaborado, a través de los Planes de Capacitación del Ministerio de la Mujer de los años 2023 y 2024, los cuales contemplan capacitaciones en Desarrollo de Habilidades Directivas y de Competencias de Liderazgo, entre otras.</p> <p>Entre las capacitaciones ofrecidas en habilidades de liderazgo y gestión, se encuentran:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacitación a (1) una encargada con el Diplomado en Gestión Pública, a través del INAP • Capacitación a Dos (2) encargadas departamentales en el Programa Alto Potencial Directivo en la Gestión Pública, ofrecido por la escuela de negocios BARNAMANAGEMENT. • Capacitación a Veinticinco (25) servidoras/es en el curso Habilidades Gerenciales impartido por el INAP. <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan Anual de Capacitación 2023. /2024 <p>Certificados de participación en capacitaciones de liderazgo.</p>	

<p>5) Guía y apoya a los nuevos empleados a través de tutoría, mentoría y asesoramiento individual.</p>	<p>Se guía y apoya a los nuevos empleados a través de la inducción institucional y la inducción a la Administración Pública, la cual se hace en coordinación con el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP). Para efectuar la Inducción, la Dirección de Recursos Humanos elaboró en el mes de septiembre del 2021, un (1) documento con las Políticas y Procedimientos para la Inducción al Personal de Nuevo Ingreso. También, el Departamento de Reclutamiento, Selección y Capacitación realiza una inducción institucional al personal de nuevo ingreso, con la finalidad de que estas/os reciban orientación laboral sobre la misión y visión de la institución.</p> <p>Evidencias: Formulario de Inducción / Procedimiento de Inducción.</p>	
<p>6) Promueve la movilidad interna y externa de los empleados.</p>	<p>Se promueve la movilidad interna y externa de los empleados, a través de la difusión periódica (cuando se presenta el caso) de correos electrónicos, anunciando los Concursos para ocupar cargos de Carrera Administrativa en el Estado, anunciados por el Ministerio de Administración Pública (MAP). En el año 2023 y el 2024, se han difundido siete (7) correos de promoción de concursos internos y externos, publicados en el portal CONCURSA MAP.</p> <p>Evidencias: Captura de correos con difusión.</p>	
<p>7) Desarrolla y promueve métodos modernos de formación (por ejemplo, enfoques multimedia, formación en el puesto de trabajo, formación</p>	<p>Se evidencia que se desarrollan métodos modernos de formación, a través de la capacitación del personal mediante la plataforma MOODLE y del Instituto Nacional de Administración Pública</p>	

<p>por medios electrónicos [e-learning], uso de las redes sociales).</p>	<p>(INAP). También, mediante la realización de charlas virtuales mediante las plataformas de ZOOM MEETING y Microsoft Teams, las cuales son difundidas mediante el correo electrónico institucional del personal y por medio a la red social WHATSAPP al personal que no posee acceso a las computadoras.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Relación de Charlas virtuales impartidas. Convocatorias a webinar, listado de participantes en talleres virtuales. 	
<p>8) Planifica las actividades formativas y el desarrollo de técnicas de comunicación en las áreas de gestión de riesgos, conflictos de interés, gestión de la diversidad, enfoque de género y ética.</p>	<p>Se evidencia que se planifican las actividades formativas y el desarrollo de técnicas de comunicación en las áreas de gestión de riesgos, conflictos de interés, gestión de la diversidad, enfoque de género y ética, a través del Plan de Capacitación 2023 y 2024, el cual posee capacitaciones, tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Curso: Perspectiva de Género en el Servicio Público. • Curso: Perspectiva de Género en el Ámbito Municipal. • Taller: Ética del Servidor Público. <ul style="list-style-type: none"> • Charla: Prevención de Riesgos. • Charla: Ergonomía. • Curso: Gestión y Resolución de Conflictos. • Charla: Ética en el Servidor Público. <p>Evidencias: Plan de Capacitación 2023 y 2024, POAS 2023.</p>	

9) Evalúa el impacto de los programas de formación y desarrollo de las personas y el traspaso de contenido a los compañeros, en relación con el costo de actividades, por medio del monitoreo y el análisis costo/beneficio.		No se evidencia que se evalúe el impacto de los programas de formación y desarrollo de las personas y el traspaso de contenido a los compañeros, en relación con el costo de actividades, por medio de la monitorización y del análisis costo/beneficio.
--	--	--

Subcriterio 3.3. Involucrar y empoderar a las personas y apoyar su bienestar.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Organización:		

1) Promueve una cultura de diálogo y comunicación abierta que propicia el aporte de ideas de los empleados y fomenta el trabajo en equipo.

	No se evidencia que se promueve una cultura de dialogo y comunicación abierta, a través del diseño e implementación de las políticas de gestión de quejas, sugerencias y felicitaciones en diferentes unidades de direcciones.	
2) Crea de forma proactiva, un entorno que propicie el aporte de ideas y sugerencias de los empleados y desarrolla mecanismos diálogo adecuados (por ejemplo, hojas de sugerencias, grupos de trabajo, lluvia de ideas (brainstorming)).	<p>Se evidencia que se crea de forma proactiva, un entorno que propicie el aporte de ideas y sugerencias de los empleados y desarrolla mecanismos diálogo adecuados, a través del diseño e implementación de las políticas de gestión de quejas, sugerencias y felicitaciones a través de buzones y la instalación de buzones en todas las sedes del ministerio.</p> <p>También, se evidencia que se propicia el aporte de ideas, con herramientas como la lluvia de ideas, al elaborar planes de alto impacto para las/os servidoras de la institución, tales como: Plan de acciones resultante de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2023, Plan Operativo Anual (POA) 2021, 2022, 2023 y 2024,</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fotografía de buzones instalados. 	

	<ul style="list-style-type: none"> • Informe de seguimiento a los buzones de sugerencias. • Socialización de propuestas para Plan de Acción de Clima y Cultura Organizacional 2023 	
<p>3) Involucra a los empleados y sus representantes (por ejemplo, asociaciones de servidores públicos) en el desarrollo de planes, estrategias, objetivos, el diseño de procesos y en la identificación e implementación de actividades de mejora e innovación.</p>	<p>Se cuenta con una Asociación de Servidores Públicos en el Ministerio de la Mujer. En el mes de julio del año 2022, mediante la celebración de una Asamblea Eleccionaria, se renovó la directiva que conforma la misma.</p> <p>Se evidencia que se involucra a los empleados en la identificación e implementación de actividades de mejora, a través de las minutas de reuniones de encuentros para elaboración del plan de acción de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2023, para la elaboración del Plan de acción resultante de la auditoria de riesgos realizada por el Instituto Dominicano de Prevención y Protección de Riesgos Laborales, para la elaboración del Plan de Mejora CAF y en la elaboración del Plan Anual de Capacitación de los años 2023 y 2024.</p> <p>También, se evidencia que se involucra a los/as empleados/as en el desarrollo planes, estrategias y objetivos a través de los encuentros para la elaboración del Plan Estratégico Institucional (PEI) 2021-2024, y de los Planes Operativos Anuales de los años 2022, 2023 y 2024, los cuales son coordinados por el Viceministerio Técnico de Planificación y Desarrollo.</p> <p>También, se evidencia que se involucra a los/as empleados/as en el desarrollo planes, estrategias y objetivos a través de los encuentros para la elaboración del Plan Estratégico Institucional (PEI) 2021-2024, y de los Planes Operativos Anuales de los años 2021, 2022, 2023 y 2024, los cuales son</p>	

	<p>coordinados por el Viceministerio Técnico de Planificación y Desarrollo.</p> <p>Evidencias: Acta final de asamblea eleccionaria ASP-MMUJER 2022. Convocatoria p/ elaborar Plan de Acción Clima Organizacional 2023-2024. Correos de remisión de formularios de Detección de Necesidades de Capacitación (DNC). Minuta de reunión p/ elaboración del Plan de Acción de auditoria IDOPPRIL 2024.</p>	
<p>4) Procura el consenso/acuerdo entre directivos y empleados sobre los objetivos y la manera de medir su consecución.</p>	<p>Se evidencia que se procura el consenso entre los/as directivos/as y sus empleados/as sobre los objetivos y la manera de medir su consecución, a través de los Acuerdos del Desempeño Laboral, en los cuales los/as servidores/as firman su compromiso con las tareas y asignaciones que, de mutuo acuerdo asumen con su superior.</p> <p>Evidencias: Acuerdos del Desempeño Laboral 2023, 2024. Minutas de monitoreo de Acuerdos del Desempeño Laboral primer trimestre 2024</p>	
<p>5) Realiza periódicamente encuestas a los empleados sobre el guía laboral y publica sus resultados, resúmenes de comentarios, interpretaciones y acciones de mejora derivadas.</p>	<p>Se evidencia la realización periódica (cada 2 años) de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional aplicada por el Ministerio de Administración Pública (MAP) a los empleados y se publican y socializan sus resultados, así como el Plan de Acciones de mejora elaborado. La última encuesta de clima aplicada se realizó en el mes de junio de 2023, en la cual se encuestó a 262servidores. Dichos resultados fueron socializados Posterior a la aplicación de la encuesta, se elaboró un plan de acción con las áreas de mejora detectadas en el estudio, el cual fue remitido al Ministerio de</p>	

	<p>Administración Pública (MAP), el cual tiene una fecha de ejecución de un año.</p> <p>Evidencias: Informe de Encuesta de Clima 2021. Correo de convocatoria a socialización de Resultados/ Plan de Acción elaborado. Correspondencia de solicitud de Encuesta de Clima Organizacional 2023.</p>	
<p>6) Asegura buenas condiciones ambientales de trabajo en toda la organización, incluyendo el cuidado de la salud y los requisitos de seguridad laboral.</p>	<p>Se aseguran buenas condiciones ambientales de trabajo en toda la organización, incluyendo el cuidado de la salud y los requisitos de seguridad laboral, a través de la realización de (2) jornadas de vacunación a todo el personal, (1) jornada de salud visual, (1) colecta de sangre con el Hemocentro Nacional, (1) charlas en promoción de salud auditiva, así como la invitación a todos los servidores a participar de las jornadas de prevención de salud coordinadas por la Gobernación del Edificio de la Sede Central.</p> <p>También, se muestra el interés en asegurar las buenas condiciones ambientales del trabajo, con la existencia del Comité Mixto de Seguridad y Salud en el Trabajo (CMSST), el cual realiza reuniones mensuales para dar seguimiento a indicadores de salud, así como con la actualización de la Estructura Organizativa de la institución en febrero del 2022, en la que se creó la Sección de Gestión de Riesgos, con fines de dar seguimiento y prioridad de gestionar planes de mitigación de riesgos y desastres.</p> <p>Asimismo, se evidencia a través del reporte de accidentes laborales y enfermedades profesionales en el portal del IDOPPRIL.</p> <p>Evidencias:</p>	

Documento Externo
SGC-MAP

	<p>Correos de convocatoria a jornadas de vacunación. Invitación a operativos de la Gobernación. Correos con medidas sanitarias. Minutas SISTAP. Minutas de la Unidad de Gestión de Riesgos. Reportes en plataforma de IDOPPRIL.</p>	
<p>7) Asegura que las condiciones sean propicias para lograr un equilibrio razonable entre el trabajo y la vida de los empleados (por ejemplo, la posibilidad de adaptar las horas de trabajo, el teletrabajo, trabajo a tiempo parcial, las personas en licencia por maternidad o paternidad).</p>	<p>Se garantiza condiciones que faciliten la conciliación de la vida laboral y personal de los empleados (por ejemplo, la posibilidad de adaptar las horas de trabajo, así como prestar atención a la necesidad de los trabajadores a tiempo parcial o en situación de baja por maternidad o paternidad, de tener acceso a la información pertinente y participar en las cuestiones de organización y formación, a través del otorgamiento de licencias pre y post natales y el pertinente subsidio por maternidad y lactancia, licencias por paternidad, licencias para cuidar familiares, permisos por fallecimiento de familiares, aprobación de teletrabajo a empleados con condiciones especiales.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Licencias de maternidad por 14 semanas. (madres). • Licencias de paternidad por 15 días. • Permisos por lactancia (1 hora antes del horario de salida). • Licencias para cuidar familiares. • Permisos para cursar estudios. <p>Ver Permisos y licencias otorgadas</p>	
<p>8) Presta especial atención a las necesidades de los empleados más desfavorecidos o con discapacidad.</p>	<p>El Ministerio de la Mujer presta especial atención a las necesidades de los empleados más desfavorecidos o con discapacidad, por medio a la contratación de siete (7) servidores/as con diversas discapacidades, tales como autismo, discapacidad visual, enanismo, malformaciones congénitas en extremidades inferiores, entre otras.</p>	

	<p>Evidencias: Relación de servidores/as con capacidades especiales.</p>	
<p>9) Proporciona planes y métodos adaptados para recompensar a las personas de una forma monetaria o no (por ejemplo, mediante la planificación y revisión de los beneficios, apoyando las actividades sociales, culturales y deportivas, centradas en la salud y bienestar de las personas).</p>	<p>Se evidencia que se recompensa a las personas de una forma monetaria, a través del otorgamiento del incentivo por rendimiento individual al personal que haya obtenido un valor igual o superior al 85% del valor de su acuerdo del desempeño en la evaluación del desempeño del año anterior y, con el otorgamiento del Incentivo Colectivo por Cumplimiento de Indicadores del SISMAP, el cual se otorga de manera general al personal, si la institución supera los 80 puntos en el ranking del SISMAP, las cuales se encuentran planificadas en el Plan Operativo Anual (POA) 2024 de la Dirección de Recursos Humanos. También, se evidencia a través de la gestión y aprobación de préstamos “Empleado Feliz” con Banreservas, a través de la entrega de boletas de teatro para la recreación del personal y sus familiares, nivelaciones salariales, revisión de la escala salarial para el año 2024.</p> <p>Se evidencia que se recompensa a las personas de una forma no monetaria, a través de la realización de actividades de integración con el personal y la capacitación especializada, las cuales se encuentran planificadas en el Plan Operativo Anual (POA) 2024 de la Dirección de Recursos Humanos.</p> <p>Durante el año 2023 se realizaron varias actividades, entre las cuales están:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Brindis de Habichuelas con dulce por inicio de Semana Santa. • Celebración del Día de las Secretarías. • Bienvenida a la navidad. 	

	<p>En lo que va del año 2024, se han realizado las siguientes actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Regalo de chocolates y tarjeta con mensajes alusivos al día de la amistad. <ul style="list-style-type: none"> • Brindis de Habichuelas con dulce por inicio de Semana Santa. • Celebración día de las secretarias. • Celebración día de las Madres. • Operativo de salud visual. • Operativo de donación voluntaria de sangre con Hemocentro Nacional. • Presentación de propuesta para otorgamiento de día libre por cumpleaños. • Otorgamiento de permisos para cursar estudios. <p>Evidencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan Operativo Anual (POA) de Recursos Humanos 2024. • Plan Anual de Compras 2024. • Nóminas de pago de incentivos 2023 y 2024. • Convocatoria a jornadas de salud. <p>Propuesta de otorgamiento de día libre por cumpleaños al despacho.</p>	
--	--	--

CRITERIO 4: ALIANZAS Y RECURSOS.

Considerar lo que está haciendo la organización para lograr lo siguiente:

Subcriterio 4.1. Desarrollar y gestionar alianzas con organizaciones relevantes.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
----------	---	-----------------

Documento Externo
SGC-MAP

La Organización:		
<p>I) Identifica a socios clave del sector privado, de la sociedad civil y del sector público para construir relaciones sostenibles basadas en la confianza, el diálogo, la apertura y establecer el tipo de relaciones, (por ejemplo: compradores, proveedores, suministradores, co-productores, fundadores, universidades, organizaciones comunitarias, sociedad civil y organismos internacionales, etc.).</p>	<p>El Ministerio de la Mujer, a través de su Departamento de Cooperación Internacional, en estrecha coordinación con diversas direcciones sustantivas, tales como la Dirección de Prevención y Atención a la Violencia, la Dirección de Derechos Integrales, la Dirección de Educación en Género, la Dirección de Transversalidad y la Dirección de Extensión Territorial, ha mantenido diálogos con actores internacionales, incluidas agencias de cooperación, embajadas y organizaciones sin fines de lucro. El objetivo principal de estos encuentros ha sido identificar áreas de colaboración potencial tanto en términos técnicos como presupuestarios, en línea con los objetivos y prioridades estratégicas del Ministerio. De igual manera, se han llevado a cabo reuniones y encuentros específicos para abordar temas de financiamiento de iniciativas, programas y proyectos destinados a promover la igualdad de género, prevenir la violencia basada en género, fortalecer el empoderamiento de las mujeres y prevenir las uniones tempranas y los embarazos en la adolescencia.</p> <p>El Ministerio de la Mujer ha sido designado por el Presidente Luis Abinader como institución responsable, en conjunto con el Ministerio de la Presidencia, de la implementación de la Iniciativa de Paridad de Género (IPG) que es una plataforma nacional de colaboración público-privada de alto nivel que impulsa soluciones para acelerar el cierre de las brechas de género en el sector laboral, con el acompañamiento de un grupo de liderazgo conformado por 8 instituciones públicas y 12 privadas.</p>	

	<p>En este sentido se han realizado las siguientes acciones:</p> <p>Encuentros para revisión, validación, aprobación y seguimiento del Plan de Acción IPG 2023 -2024 y para presentación de avances, monitoreo y establecimiento de compromisos en el marco de la implementación del plan.</p> <p>Encuentro con el sector empresarial y el INFOTEP para dar conocer a 54 empresas de distintas ramas las ventajas y formas de vincularse al programa de formación dual.</p> <p>Junto a la Cámara de Comercio y Producción de Santo Domingo se realizó el lanzamiento del Directorio de Empresas MUJER ES, herramienta digital donde registrar empresas en las que la participación accionaria femenina supera el 51%, y en las que se destaca la competitividad y el liderazgo femenino, donde participaron más de 120 representantes de grupos empresariales, emprendimientos y negocios del país.</p> <p>Evidencias: Eventos IPG RD: INFOTEP, Registro Mujer Cámara de Comercio, Reuniones de Grupo de Liderazgo y Equipo Técnico, Minutas</p>	
<p>2) Desarrolla y gestionan acuerdos de colaboración, teniendo en cuenta el potencial de diferentes socios para lograr un beneficio y apoyo mutuo, con experiencia, recursos y conocimiento, incluyendo intercambiar buenas prácticas y los diferentes aspectos de la responsabilidad social, tales como el impacto socio-económico y medioambiental de los productos y servicios contratados.</p>	<p>El Ministerio de la Mujer ha establecido una serie de acuerdos y firmado convenios de colaboración con diversas entidades que comparten su misión institucional. Estas alianzas estratégicas buscan fortalecer y ampliar el alcance de las acciones para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. En adición, se han presentado propuestas de iniciativas y proyectos en diversos ámbitos a los fines de identificar apoyos técnicos y financieros</p>	

Documento Externo
SGC-MAP

	<p>que permitan su implementación efectiva y sostenible.</p> <p>Evidencias: Acuerdos y/o convenios y propuestas de proyectos presentadas.</p>	
<p>3) Define el rol y las responsabilidades de cada socio, incluidos los controles, evaluaciones y revisiones; monitorea los resultados e impactos de las alianzas sistemáticamente.</p>	<p>La Institución tiene un acuerdo con los organismos rectores de la Evaluación del Desempeño institucional (EDI). Cada acuerdo y/o convenio de colaboración está estructurado detalladamente con las responsabilidades de las partes estableciendo claramente los resultados esperados, así como los mecanismos de seguimiento correspondientes. De igual manera, en los casos correspondientes ha sido elaborado un plan operativo en el cual se delimita las actividades requeridas para alcanzar los resultados esperado.</p> <p>Evidencias: Acuerdos y/o convenios y planes operativos, EDI</p>	
<p>4) Identifica las necesidades de alianzas público-privada (APP) a largo plazo y las desarrolla cuando sea apropiado.</p>	<p>A través del Sello de Igualdad: Igualando RD, destinado al sector privado, el Ministerio promueve las alianzas estratégicas con el sector privado para el impulso de la igualdad de género desde estos espacios.</p> <p>A la fecha contamos con 24 Empresas y organizaciones reconocidas con el sello Igualando RD en sus diferentes niveles</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dos (2) empresas reconocidas con el Sello Igualando RD nivel Bronce • Catorce (14) empresas reconocidas con el Sello Igualando RD nivel Oro • Ocho (8) empresas reconocidas con el Sello Igualando RD nivel Platino 	

	<p>En 2023 se realizó un evento de reconocimiento con 21 empresas y un desayuno empresarial para incorporar nuevos negocios a la iniciativa.</p> <p>Evidencias:</p> <p>Memoria Institucional 2023, Dirección de Transversalidad. Informes del Sello igualando R.D. Evento de reconocimiento, evento de socialización -desayuno.</p>	
<p>5) Asegura los principios y valores de la organización seleccionando proveedores con un perfil socialmente responsable en el contexto de la contratación pública y las normativas vigentes.</p>	<p>Los proveedores seleccionados cumplen con los requisitos establecidos en la Ley de Compras y Contrataciones Públicas.</p> <p>Evidencias:</p> <p>Registro de Proveedor del Estado, solicitudes de compras, TdR</p>	

Subcriterio 4.2. Colaborar con los ciudadanos y las organizaciones de la sociedad civil.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>La Organización:</p> <p>1) Garantiza la transparencia mediante una política de información proactiva, que también proporcione datos abiertos de la organización.</p>	<p>La Institución incentiva la participación y colaboración de los ciudadanos/as y sus representantes en los procesos de su toma de decisiones, como por ejemplo a través de las consultas técnicas a actores a nivel sectorial y territorial para el diseño de políticas públicas, aplicación de encuestas, recepción de quejas y sugerencias.</p> <p>Se realizaron consultas a la ciudadanía, instituciones públicas y sociedad civil para la elaboración de primer informe de ejecución del Plan Nacional de Equidad e Igualdad de Género (PLANEG III) y se realizan encuentros periódicos con las Unidades de Igualdad de Género de 106 instituciones públicas para intercambiar informaciones y buenas prácticas</p> <p>Evidencias:</p>	

	<ul style="list-style-type: none"> • Autoevaluación EDI 2023 • Encuestas de carta compromiso al ciudadano la ciudadana • Encuesta de satisfacción • Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género (PLANEG). <ul style="list-style-type: none"> • Plan estratégico para una vida libre de violencia • Consulta a las mujeres políticas acerca del proceso de reforma sometido por la Junta Central Electoral (JCE) • Informes de encuestas de satisfacción ciudadana 2021, 2022 y 2023) • Matriz Determinación Satisfacción Ciudadana • Memoria 2023 	
<p>2) Incentiva la participación y colaboración activa de los ciudadanos/clientes y sus representantes en los procesos de toma de decisiones de la organización (co-diseño, co-decisión, decisión y coevaluación) usando medios apropiados. Por ejemplo: a través de buscar activamente ideas, sugerencias y quejas; grupos de consulta, encuestas, sondeos de opinión, comités de calidad, buzón de queja, asumir funciones en la prestación de servicios, otros.</p>	<p>El Ministerio incentiva la participación y colaboración de los ciudadanos/as y sus representantes en los procesos de su toma de decisiones, como por ejemplo a través de las consultas técnicas a actores a nivel sectorial y territorial para el diseño de políticas públicas, aplicación de encuestas, recepción de quejas y sugerencias.</p> <p>Evidencias: Taller sobre Transversalización de Género con organizaciones de la sociedad civil · Taller de Construcción del Plan Local de Cuidados de Santo Domingo Este · Encuentro de Consulta con</p>	

	Sociedad Civil sobre Sello Igualando RD · Presentación de la Ley Integral de Violencia contra las Mujeres a organizaciones de la sociedad civil y feministas	
3) Define el marco de trabajo para recoger y procesar los datos obtenidos sobre la opinión de los ciudadanos/clientes a través de los distintos medios.		No se evidencia la definición de la planificación del marco de trabajo para recoger y procesar datos obtenidos sobre la opinión de los y las ciudadanos/as clientes
4) Desarrolla una gestión eficaz de las expectativas, informando y explicando a los clientes los servicios disponibles y sus estándares de calidad. Por ejemplo: el catálogo de servicios y las Cartas Compromiso de Servicios al Ciudadano.	El Ministerio de la Mujer cuenta con la Carta Compromiso al ciudadano, explicando a los clientes los servicios disponibles y sus estándares de Calidad, dicha carta está renovada hasta noviembre del 2024. Evidencias: Brochure Carta Compromiso versión renovada	

Subcriterio 4.3. Gestionar las finanzas.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Organización:		
1) Alinea la gestión financiera con los objetivos estratégicos de una forma eficaz y eficiente por medio de un presupuesto general y en cumplimiento de la legislación vigente.	La gestión financiera de la Institución se encuentra alineada con los objetivos establecidos en el POA.	

	<p>En adición, cumple con la Normativa de los Organismos rectores SIAFE, la ley 340-06 y sus Modificaciones.</p> <p>Evidencias: Informes de Ejecución Presupuestaria, PACC (Plan Anual de Compras), POA y Presupuesto Institucional.</p>	
<p>2) Evalúa los riesgos de las decisiones financieras y elabora un presupuesto equilibrado, integrando objetivos financieros y no financieros.</p>	<p>Se realizan reuniones con las áreas concernientes, tanto dentro como con otras instituciones para análisis de los riesgos y oportunidades sobre las decisiones a tomar. Las NOBACI han sido integradas en los procedimientos.</p> <p>Evidencias: Procedimientos del área Financiera Correos electrónicos</p>	
<p>3) Asegura la transparencia financiera y presupuestaria, por medio de la publicación del presupuesto, la ejecución presupuestaria, calidad del gasto, publicidad de los actos, costos, etc., y se brinda acceso garantizado para la población y partes interesadas.</p>	<p>La institución elabora su Plan Anual de Compras, PACC y lo publica en el SIGET, también presenta evidencia en el Portal Institucional donde posee un área de transparencia, Publicando todas las informaciones Institucional.</p> <p>Evidencias: Portar www.mujer.gob.do, sección OAI SIGEF Ejecución Presupuestaria Planes de Compra Procesos de Compras</p>	
<p>4) Asegura la gestión rentable, eficaz y eficiente de los recursos financieros usando la contabilidad</p>	<p>Se cumple con las normativas del sistema de Administración Financiera del Estado SIAFE, mediante las herramientas SIGEF la cual integra</p>	

Documento Externo
SGC-MAP

<p>de costos y sistemas de control y evaluación eficientes (por ejemplo, revisiones de gastos).</p>	<p>todos los componentes del sistema: Presupuesto-Contabilidad, Compras y Contrataciones-Tesorería, además del manejo de los contratos en el módulo (1-2-3) el cual maneja los Contratos el sistema de manejo de Nominas y control de Bienes todos en cumplimiento a la ley 10-07 de control interno. Los sistemas establecidos de los procesos y recursos financieros.</p> <p>Evidencias: SIGEF, SIAB, SISMAP, 1-2-3.</p>	
<p>5) Introduce sistemas de planificación, de control presupuestario y de costos (por ejemplo, presupuestos plurianuales, programas de presupuesto por proyectos, presupuestos de género/diversidad, presupuestos energéticos.).</p>	<p>La Dirección General de Contrataciones Públicas trabaja de manera coordinada con órganos rectores del SIAFE en la elaboración de sus Presupuesto institucional.</p> <p>Se coordina con el Ministerio de Hacienda y el MEPyD el presupuesto plurianual de Proyecto AECID y UNION EUROPEA.</p> <p>En coordinación con la DIGEPRES se trabaja el presupuesto Físico y Por Resultados. Se coordina a través del Módulo UEPEX el presupuesto de la AECID para Pagos, C-PREV modelos de pagos para Unión Europea.</p> <p>Evidencias: Ejecución Presupuestaria Informes de Presupuesto Físico de Programa y Proyecto, presupuesto Institucional UEPEX Informe Semestral de Ejecución de Proyecto AECID y Unión Europea Plan estratégico institucional. POA Institucional, Plan Anual de Compra PACC.</p>	

6) Delega y/o descentraliza las responsabilidades financieras, pero, las equilibran con el control financiero centralizado.	La estructura Organizacional define la delegación de responsabilidades las decisiones de control recaen en la máxima autoridad y en la encargada de dirección Financiera, Mediante el cumplimiento de la normativa establecida por el sistema Financiero NOBACI ley 10-07. Se mantiene los mecanismos de control Interno.	
Evidencias: Acuse de Expediente en Sistema de Gestión de Gobernabilidad NOBACI Aplicación de la ley 10-07		

Subcriterio 4.4. Gestionar la información y el conocimiento.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Organización:		
1) Crea una organización centrada en el aprendizaje, que proporcione sistemas y procesos para administrar, almacenar y evaluar la información y el conocimiento para salvaguardar la resiliencia y la flexibilidad de la organización.	<div style="background-color: black; width: 100%; height: 15px; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="background-color: black; width: 100%; height: 15px; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="background-color: black; width: 100%; height: 15px; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="background-color: black; width: 100%; height: 15px; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="background-color: black; width: 100%; height: 15px; margin-bottom: 5px;"></div> <div style="background-color: black; width: 100%; height: 15px; margin-bottom: 5px;"></div>	
2) Garantiza que la información disponible externamente sea recogida, procesada, almacenada y usada eficazmente.	El Ministerio de la Mujer, cuenta con las informaciones de transparencia de manera digital en el portal Web: www.mujer.gob.do/transparencia	

Documento Externo
SGC-MAP

	<p>Además, cuenta con la Oficina de libre Acceso a la Información (OAI) y el Departamento de Archivo y Correspondencia, donde se almacena todas las informaciones recibida de manera externa, desde donde es distribuida a todas la áreas correspondencias.</p> <p>Evidencias: Informes POA Portal de transparencia (www.mujer.gob.do/transparencia) Memorias Institucionales 2023 Planificación Operación Anual (POA) Departamento de Archivo y Correspondencia</p>	
<p>3) Aprovecha las oportunidades de la transformación digital para aumentar el conocimiento de la organización y potenciar las habilidades digitales.</p>		<p>No se evidencia un Plan de Capacitación para aumentar las oportunidades de la transformación digital para aumentar el conocimiento de la organización y potenciar las habilidades digitales.</p>
<p>4) Establece redes de aprendizaje y colaboración para adquirir información externa relevante y también para obtener aportes creativos.</p>	<p>Tenemos implementado un Chatbot “Sara”, en este sistema de interacción en nuestro Website, recopilamos informaciones externas importantes para nuestras usuarias / os, en las áreas misionales de la institución.</p> <p>Evidencias: www.mujer.gob.do, imágenes SARA</p>	
<p>5) Monitorea la información y el conocimiento de la organización, asegurando su relevancia, corrección, confiabilidad y seguridad.</p>	<p>Contamos con un sistema de monitoreo a través del Tenan de Microsoft, WatchGuard y Kaspersky</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • admin.microsoft.com/Adminportal/Home • cloud.kaspersky.com/DirectRedirect?serviceId 	

	<ul style="list-style-type: none"> • WatchGuard System Manager Monitor 	
6) Desarrolla canales internos para garantizar que todos los empleados tengan acceso a la información y el conocimiento relevantes a la vez que promueve la transferencia de conocimiento.	<p>Uso de plataforma Office 365 para intranet a través de SharePoint, como canal interno de información y el uso de Outlook para el conocimiento masivo de informaciones.</p> <p>Evidencias: Licencia de Office 365</p>	
7) Asegura el acceso y el intercambio de información y datos abiertos relevantes con todas las partes interesadas externas de manera fácil de usar, teniendo en cuenta las necesidades específicas.	<p>Mediante el portal de Datos Abiertos y el portal de transparencias se pone a disposición de las ciudadanías las informaciones en formatos abiertos.</p> <p>Evidencias:</p> <p>Portal de transparencia www.mujer.gob.do/transparencia</p> <p>Portal de Datos Abiertos</p> <p>https://datos.gob.do/organization/ministerio-de-la-mujer-mmujer</p> <p>Contamos con un sistema de Correo Institucional, que garantiza la operatividad de información tanto de los empleados como de las instituciones clientes y colaboradoras.</p> <p>Mediante el portal institucional y el portal de Transparencia se garantiza el acceso a la información relevante para los ciudadanos y Clientes y estos portales cuentan con un menú de accesibilidad para donde se puede aumentar el tamaño de las letras, cambiar el contraste, cambiar el espaciado del texto, dislexia amigable.</p>	
8) Asegura que el conocimiento clave (explícito e implícito) de los empleados que dejan de	<p>La institución asegura el conocimiento clave, se cuenta con un Comité de TIC, donde todos los miembros están enfocados a las actividades de la</p>	

laborar en la organización se retiene dentro de la misma.	<p>dirección y comparten las acciones basadas en las actividades de los diferentes equipos y gestionados en proyectos.</p> <p>Evidencias: Comité TIC's, Listado de participantes, Fotos de reuniones y Minutas.</p>	
---	--	--

Subcriterio 4.5. Gestionar la tecnología.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Organización:		
1) Diseña la gestión de la tecnología de acuerdo con los objetivos estratégicos y operativos.	<p>La Dirección de TIC está alineada con los objetivos estratégicos y operativos de la institución.</p> <p>Evidencias: Plan de Operación anual de TIC (POA), Plan Anual de Compras TIC</p>	
2) Monitorea y evalúa sistemáticamente la rentabilidad (costo-efectividad) de las tecnologías usadas y su impacto.	<p>Se ha adquirido licenciamiento de Office 365 para responder a las necesidades de la institución</p> <p>Evidencias: Implementación Office 365</p>	
3) Identifica y usa nuevas tecnologías, relevantes para la organización, implementando datos abiertos y aplicaciones de código abierto cuando sea apropiado (big data, automatización, robótica, análisis de datos, etc.).	<p>La institución identifica y usa nuevas tecnologías relevantes para la organización, implementado Datos abiertos y aplicaciones de código abierto</p> <p>Evidencias: Mesadeayuda/glpi/front/</p>	
4) Utiliza la tecnología para apoyar la creatividad, la innovación, la colaboración y la participación (utilizando servicios o herramientas en la nube)	<p>El ministerio de la mujer está encaminado a la transformación digital y la automatización de procesos. Por eso se ha adquirido licenciamiento</p>	

<p>y la participación, digitalización de la información relevante para la organización.</p>	<p>para implementar Sharepoint, para lograr la automatización de procesos de manera interna.</p> <p>Evidencias: Tenemos herramientas como Teams, Zoom, implementación de portal para automatización de documentos escaneado en varios departamentos).</p>	
<p>5) Aplica las TIC para mejorar los servicios internos y externos y proporcionar servicios en línea de una manera inteligente; mejora de los servicios, digitalización de formularios, documentos, solicitudes; aplicaciones en líneas, Apps para el acceso a los servicios, informaciones, espacio para quejas, en procura de satisfacer las necesidades y expectativas de los grupos de interés.</p>	<p>La dirección de TIC, en su gestión han implementado sistemas en línea para el apoyo a las mujeres dominicanas del exterior del país, con el cual se pueden agendar citas con especialistas que estarán ofreciendo servicios de Orientación Legal y Terapia Psicológica para víctimas de violencia de género que se encuentren fuera del país. También hemos implementados de una plataforma de aprendizaje en línea para la capacitación de las ciudadanas y ciudadanos en materia de igualdad de género, tecnología entre otros.</p> <p>Evidencias: Portal: asistencia.mujer.gob.do. ü Portal: escuelaigualdad.gob.do</p>	
<p>6) Implementa normas o protocolos y otras medidas para la protección efectiva de la data y la seguridad cibernética, que garanticen el equilibrio entre la provisión de datos abiertos y la protección de datos.</p>	<p>El ministerio de la mujer apoyado por la Dirección de tecnología y de acuerdo a la Agenda Digital 2030 está comprometida con la implementación de normas y protocolos de seguridad cibernética para garantizar la protección de los datos.</p> <p>Evidencias: Políticas de seguridad y usos de las TIC ü Protección de equipos con antivirus Kasperky y Licencias para Firewall</p>	
<p>7) Toma en cuenta el impacto socioeconómico y ambiental de las TIC, por ejemplo, la gestión de residuos de cartuchos, accesibilidad reducida</p>	<p>Tomamos en cuenta el impacto ambiental y socioeconómico de los residuos, alineados al reglamento para la gestión integral de los residuos</p>	

<p>por parte de usuarios con discapacidades y usuarios en necesidad de elevar sus destrezas para trabajo en ambiente electrónico, etc.</p>	<p>de aparatos eléctricos y electrónicos en el marco de la responsabilidad extendida del productor.</p> <p>Evidencias:</p> <p>Informes, minutas de reuniones.</p>	
--	--	--

Subcriterio 4.6. Gestionar las instalaciones.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>La Organización:</p>		
<p>1) Garantiza la provisión y el mantenimiento efectivo, eficiente y sostenible de todas las instalaciones (edificios, oficinas, suministro de energía, equipos, medios de transporte, mobiliario, equipos electrónicos y materiales).</p>	<p>La institución realiza la provisión y mantenimiento efectivo y eficiente de las instalaciones del Ministerio de la Mujer, suministro de energía, iluminación, equipos, medios de transporte, mobiliarios, equipos y materiales.</p> <p>Evidencias: Baños adecuados para el personal, factura mantenimiento de vehículos, orden de servicio de fumigación, nuevo equipos tecnológicos.</p>	
<p>2) Proporciona condiciones de trabajo e instalaciones seguras y efectivas, incluido el acceso sin barreras para satisfacer las necesidades de los ciudadanos/clientes.</p>	<p>La institución tiene condiciones de trabajo e instalaciones seguras, incluyendo el acceso sin barreras para satisfacer las necesidades de los ciudadanos y clientes.</p> <p>Evidencias: Rampa de acceso para discapacitados.</p>	

	<p>Contamos con ascensores en las oficinas de la Máximo Gómez.</p> <p>Agarraderas en escaleras de acceso</p> <p>Adecuación área de comedor para empleados</p>	
<p>3) Aplica la política de ciclo de vida en un sistema integrado de gestión de instalaciones (edificio sede y dependencias, equipos técnicos, mobiliario, vehículos, etc.), que incluye su reutilización, reciclaje o eliminación segura.</p>	<p>La institución tiene condiciones de trabajo e instalaciones seguras, incluyendo el acceso sin barreras para satisfacer las necesidades de los ciudadanos y clientes.</p> <p>Evidencias:</p> <p>Rampa de acceso para discapacitados. Agarraderas en escaleras de acceso, Ascensor Oficina Máximo Gómez.</p> <p>Cintas antideslizantes en los escalones</p> <p>Zafacones identificados</p>	
<p>4) Asegura brindar un valor público agregado a través de la disposición de las instalaciones para actividades de la comunidad.</p>	<p>El Ministerio de la Mujer adecua sus instalaciones para ofrecer nuestro salón multiuso al servicio de otras instituciones y adecua sus oficinas provinciales y municipales para ofrecer un mejor servicio adecuado a ciudadanas/os clientes.</p> <p>Evidencias:</p> <p>Adecuación salón para actividades y de las instalaciones de las oficinas provinciales y municipales, ej: Oficina de Boca Chica, Villa Altigracia, Nagua, Santiago Rodríguez.</p>	
<p>5) Garantiza el uso eficaz, eficiente y sostenible de los medios de transporte y los recursos energéticos.</p>	<p>La institución garantiza el uso eficaz, eficiente y sostenible de los medios de transporte y los recursos a través del cumplimiento de las políticas del mantenimiento de estos.</p> <p>Evidencias:</p> <p>Acta de entrega de asignaciones de vehículos.</p>	

	<p>Ordenes de servicios de mantenimiento de vehículos</p> <p>Uso de luces LED de bajo consumo</p>	
<p>6) Garantiza la adecuada accesibilidad física a los edificios de acuerdo con las necesidades y expectativas de los empleados y de los ciudadanos/clientes (por ejemplo, acceso a estacionamiento o transporte público).</p>		<p>No se evidencia accesos suficientes a parqueos para el personal, ni cuenta con ascensor en la sede central.</p>

CRITERIO 5: PROCESOS.

Considerar lo que la organización hace para lograr lo siguiente:

Subcriterio 5.1. Diseñar y gestionar procesos para aumentar el valor dado a los ciudadanos y clientes.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Organización:		
<p>1) Identifica, mapea, describe y documenta los procesos clave en torno a las necesidades y opiniones de los grupos de interés y del personal, de forma continua, para garantizar una estructura organizativa ágil.</p>	<p>Se han identificado, mapeado y descrito los macroprocesos institucionales y de las áreas sustantivas, como es el mapa interactivo que permite detectar la violencia de género en los diferentes puntos de la geografía nacional.</p> <p>Evidencia: Mapa de procesos elaborado, mapa interactivo de prevención y atención a la violencia</p>	
<p>2) Diseña e implementa un sistema para gestionar procesos aprovechando las oportunidades de la digitalización, el manejo de datos y los estándares abiertos.</p>	<p>Se han diseñado los manuales de políticas y procedimientos de las áreas transversales de la institución en un formato estandarizado, además se han diseñado manuales y políticas que responden a las áreas misionales de la institución en especial a la prevención y atención a la violencia, a educación en género y a los derechos integrales de la mujer.</p> <p>Evidencias: Manuales elaborados</p>	

<p>3) Analiza y evalúa los procesos, los riesgos y factores críticos de éxito, regularmente, para asegurar el cumplimiento de los objetivos de la organización y las expectativas de los ciudadanos/clientes y su adaptación a los cambios del entorno, al tiempo que asigna los recursos necesarios para alcanzar los objetivos establecidos.</p>	<p>Elaboración, aprobación y socialización de la Metodología para la Valoración y Administración de Riesgos. Evidencias: Metodología para la Valoración y Administración de Riesgos aprobado.</p>	
<p>4) Identifica a los propietarios del proceso (las personas que controlan todos los pasos del proceso) y les asigna responsabilidades y competencias.</p>	<p>Se han identificado los propietarios de los procesos. Evidencias: Manuales de Políticas y Procedimientos elaborados.</p>	
<p>5) Simplifica los procesos de forma regular, proponiendo cambios en los requisitos legales si es necesario.</p>	<p>Los procesos para trámites y servicios de la institución se están simplificados en la revisión de las políticas y procedimientos de acuerdo a las leyes y resoluciones actuales y se cuenta con levantamiento y la simplificación de los servicios primordiales. Evidencia: Diagnóstico de situación de los procesos, documentos simplificados, flujogramas.</p>	
<p>6) Impulsa la innovación y la optimización de procesos al prestar atención a las buenas prácticas nacionales e internacionales, involucrando a grupos de interés relevantes.</p>	<p>El Ministerio de la Mujer tiene elaborado el Mapa de Procesos. Evidencia: Mapa de procesos aprobado.</p>	
<p>7) Establece indicadores de resultados para monitorear la eficacia de los procesos (por ejemplo, carta de servicios, compromisos de desempeño, acuerdos sobre el nivel de los servicios, etc.).</p>	<p>Se establecen indicadores de resultados en la elaboración de la Carta Compromiso al Ciudadano. Evidencias: Aplicación de las Encuestas trimestrales de los servicios comprometidos en la Carta Compromiso</p>	
<p>8) Revisa y mejora los procesos para garantizar la protección de datos. (<i>Back up</i> de datos,</p>	<p>Cada área del Ministerio es correspondiente con diseño tecnológico para desarrollar una gestión se</p>	

cumplimiento de normas de protección de datos personales y de información del Estado).	lleva a cabo de acuerdo con la NORTIC (Normas de Tecnología de la Información y Comunicación). Evidencias: Certificación bajo las normas NORTIC E1, A3 y A2	
--	---	--

Subcriterio 5.2 Ofrecer productos y prestar servicios orientados a los clientes, los ciudadanos, los grupos de interés y la sociedad en general.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La Organización:		
1) Involucra a los ciudadanos/clientes y grupos de interés en el diseño, entrega y mejora de los servicios y productos y en el desarrollo de estándares de calidad. Por ejemplo: por medio de encuestas, retroalimentación, grupos focales, procedimientos de gestión de reclamos, otros.	Se han involucrado a los ciudadanos/as/clientes en el diseño y mejora de los servicios y productos del Ministerio de la Mujer mediante la aplicación de encuesta de satisfacción ciudadana. Evidencias: Informe general de satisfacción de la calidad de los servicios públicos ofrecidos por el MMujer. Informe Determinación Satisfacción Ciudadana de la Carta Compromiso	
2) Utiliza métodos innovadores para desarrollar servicios orientados al ciudadano/cliente y a la demanda, centrándose en el principio de una sola vez.	Se utilizan métodos innovadores para desarrollar servicios orientados al ciudadano/cliente y a la demanda, centrándose en el principio de una sola vez.	
3) Aplica la diversidad y la gestión de género para identificar y satisfacer las necesidades y expectativas.	Se aplica la diversidad y gestión de género desde la definición de la Ley 86-99 y el Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género Evidencias Ley 86-99 que crea el Ministerio de la Mujer Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género PLANEG Evidencia . Mapa interactivo. Sistema SARA Ley 86-99 PLANEG IIII	

<p>4) Promueve la accesibilidad a los productos y servicios de la organización (por ejemplo: accesibilidad en línea de los servicios, horarios de apertura flexibles, documentos en una variedad de formatos, como, en papel y en versión electrónica, idiomas apropiados, carteles, folletos, tabloneros de anuncios en Braille y audio).</p>	<p>En la página web, carta compromiso al ciudadano y las redes sociales de la institución se encuentra el catálogo de servicios y los horarios de atención al público.</p> <p>Evidencias: Carta Compromiso al Ciudadano Página WEB DEL MINISTERIO Cuenta en Redes Sociales PORTAL DE TRANSPARENCIA Capacitación en Lenguaje de Señas</p>	
--	---	--

Subcriterio 5.3. Coordinar los procesos en toda la organización y con otras organizaciones relevantes.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>La Organización:</p>		
<p>1) Coordina los procesos dentro de la organización y con los procesos de otras organizaciones que funcionan en la misma cadena de servicio.</p>	<p>Se realiza coordinación con el Sistema de Atención a Emergencias 911 para el rescate de las usuarias víctimas de violencia que llaman a la Línea de Emergencia *212.</p> <p>Evidencias: Estadísticas de atenciones</p>	
<p>2) Desarrolla un sistema compartido con otros socios de la cadena de prestación de servicios, para facilitar el intercambio de datos.</p>	<p>El Ministerio de la Mujer comparte información interna con instituciones que intervienen en nuestros procesos de gestión.</p> <p>Evidencias: Membrecía en el Observatorio de Seguridad Ciudadana. Red de Protección de NNA. VER EVIDENCIAS DE ESTAS ÁREAS Ruta Crítica de Atención a la Violencia.</p>	
<p>3) Crea grupos de trabajo con las organizaciones/proveedores de servicios, para solucionar problemas.</p>	<p>Se crean grupos de trabajo con las organizaciones /proveedores de servicios, con Organizaciones Sin Fines de Lucro afines a los temas que trabaja el</p>	

Documento Externo
SGC-MAP

	<p>Ministerio de la Mujer. Coordinación con instituciones gubernamentales de atención a mujeres.</p> <p>Evidencias: Portal de Transparencia, Pagina Web del Ministerio Fotos virtuales</p>	
<p>4) Incorpora incentivos y condiciones para que la dirección y los empleados creen procesos inter-organizacionales. Por ejemplo: servicios compartidos y desarrollo de procesos comunes entre diferentes unidades.</p>	<p>El Ministerio de la Mujer utiliza el paquete Office dentro del cual tenemos herramientas Teams y el servicio de Nube Ondrive, a través de la cuales los y las servidores/as pueden compartir información de las unidades</p> <p>De igual forma se desarrollo un sistema que permite solicitar los servicios y/o solicitudes de apoyo tecnológico</p> <p>Evidencias Fotos de Microsoft teams. Pantalla de Servicios</p>	
<p>5) Acuerda estándares comunes, facilita el intercambio de datos y servicios compartidos, para coordinar procesos de la misma cadena de entrega en toda la organización y con socios clave en los sectores público, privado y de ONG.</p>	<p>Para la elaboración del Plan Estratégico 2021-2024 se formulo con los lineamientos de la MEPYD, en el cual se alinea los conceptos de presupuesto y planificación</p> <p>Evidencias Manual de Formulación del PEI</p>	
<p>6) Utiliza asociaciones en diferentes niveles de gobierno (municipios, regiones, empresas estatales y públicas) para permitir la prestación de servicios coordinados.</p>	<p>A través de las Oficinas Provinciales de la Mujer y las Oficinas Municipales de la Mujer se realizan coordinaciones interinstitucionales en los diferentes niveles de gobierno para la prestación de Servicios coordinados.</p> <p>Evidencias: Cursos de formación técnico profesional coordinados con el INFOTEP, capacitaciones de Género coordinadas.</p>	

CRITERIOS DE RESULTADOS

Documento Externo
SGC-MAP

CRITERIO 6: RESULTADOS ORIENTADOS A LOS CIUDADANOS/CLIENTES.

Considere lo que la organización ha logrado para satisfacer las necesidades y expectativas de los clientes y ciudadanos a través de los siguientes resultados:

Subcriterio 6.1. Mediciones de la percepción.

I. Resultados de la percepción general de la organización, respecto a:

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La opinión de los ciudadanos/clientes sobre:		
<p>1) Imagen global de la organización y su reputación pública (por ejemplo: percepción o retroalimentación de información sobre diferentes aspectos del desempeño de la organización: seguimiento de los protocolos y manejo de desechos contaminantes, otros).</p>	<p>La medición de la imagen global y la reputación pública del Ministerio es través del Portal de Transparencia y con los resultados de la Aplicación de las Encuestas de Satisfacción.</p> <p>Para la transparencia la medición se realiza con el indicador de transparencia gubernamental SMMGP donde obtuvimos para el cuatrimestre Septiembre/Diciembre 2023 una calificación promedio de 94.57% y para el primer Cuatrimestre del año 2024 un 95.89%</p> <p>Con relación a la Satisfacción de los servicios comprometidos en la Carta Compromiso, la medición es trimestral con porcentajes altos en las Encuestas Trimestrales y la Encuesta de Satisfacción Ciudadana</p> <p>Evidencias Página de Transparencia Ministerio de la Mujer Informes de Encuestas aplicadas</p>	
<p>2) Orientación al ciudadano/cliente sobre el enfoque del personal a su atención. (amabilidad, trato equitativo, atención oportuna, claridad de la información facilitada, predisposición de los empleados a escuchar, recepción, flexibilidad y</p>	<p>Desde el año 2019 el Ministerio de la Mujer aplica las encuestas para determinar el nivel de satisfacción ciudadana.</p> <p>En la aplicación de la Encuesta de Satisfacción aplicada para el año 2022 el Ministerio obtuvo un 96.1% con respecto a la Empatía . Para el año</p>	

<p>capacidad para facilitar soluciones personalizadas).</p>	<p>2023 el ministerio de la Mujer obtuvo 94% en el Índice de Satisfacción ciudadana</p> <p>Evidencias Informe General de la Encuesta de Satisfacción Ciudadana 2021 Informe General de la Encuesta de Satisfacción Ciudadana 2022 Informe General de la Encuesta de Satisfacción 2023</p>	
<p>3) Participación de los ciudadanos/clientes en los procesos de trabajo y de toma de decisiones de la organización.</p>	<p>Los ciudadanos/clientes tienen a su disposición diferentes vías y que están establecidas en la Carta Compromiso al Ciudadano/na , También tienen a su disposición los buzones de Quejas y Ciudadanas. Además, tienen las encuestas a través de la Oficina de Libre Acceso a la Información y las redes Sociales.</p> <p>Evidencias Carta Compromiso al Ciudadano/na Informe de la OAI Informe de Encuesta aplicada 2022</p>	
<p>4) Transparencia, apertura e información proporcionada por la organización (información disponible: cantidad, calidad, transparencia, facilidad de lectura, adecuada al grupo de interés, etc.).</p>	<p>En la encuesta aplicada en el año 2022, la ciudadanía mostró una satisfacción de un 97.1% respecto a la información suministrada por el Ministerio de la Mujer.</p> <p>En la encuesta aplicada en el año 2021, la ciudadanía mostró una satisfacción de un 96% respecto a la información suministrada por el Ministerio de la Mujer.</p> <p>El portal de transparencia actualizado mensualmente evidencia una puntuación de 95,89% para el 2023.</p> <p>La Institución monitorea el desempeño y alcance de las redes sociales, donde se ofrece información a los ciudadanos clientes de forma transparente, de fácil comprensión, calidad y cantidad a todos los grupos de interés .</p> <p>Evidencias:</p>	<p>Actualizar</p>

	<p>Informe General de la Encuesta de Satisfacción Ciudadana 2023.</p> <p>Informe General de la Encuesta de Satisfacción Ciudadana 2022</p> <p>Informe General de la Encuesta de Satisfacción Evaluación del portal de transparencia Octubre/Diciembre 2023.</p> <p>Memoria Institucional.</p>	
<p>5) Integridad de la organización y la confianza generada en los clientes/ ciudadanos.</p>	<p>En la encuesta aplicada en el año 2023 la ciudadanía mostró una satisfacción de un 98.5% respecto a la profesionalidad y confianza generada con los servicios recibidos.</p> <p>En la encuesta aplicada en el año 2024, la ciudadanía mostró una satisfacción de un 99% respecto a la profesionalidad y confianza generada con los servicios recibidos.</p> <p>Evidencias:</p> <p>Informe General de la Encuesta de Satisfacción Ciudadana 2023.</p> <p>Informe General de la Encuesta de Satisfacción Ciudadana 2024.</p>	

2. Resultados de la percepción de los servicios y productos.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
La opinión de los usuarios sobre:		
<p>1) Nivel de confianza hacia la organización y sus productos/servicios.</p>	<p>El Ministerio de la Mujer desde el 2019 aplica una Encuesta de Satisfacción ciudadana.</p> <p>En la encuesta aplicada en el año 2021, la ciudadanía mostró una satisfacción de un 98.5% respecto a la profesionalidad y confianza.</p> <p>En la encuesta aplicada en el año 2022, la ciudadanía mostró una satisfacción de un 99% respecto a la profesionalidad y confianza.</p>	

	<p>En la Encuesta del año 2023, la fiabilidad tuvo un resultado de 99%, así como el tiempo de espera estuvo en un 98%</p> <p>Evidencias: Informe General de la Encuesta de Satisfacción Ciudadana 2023. Informe General de la Encuesta de Satisfacción Ciudadana 2024. Informe General de Encuesta de Satisfacción 2023</p>	
<p>2) Accesibilidad a los servicios físicos y digitales (acceso con transporte público, acceso para personas con discapacidad, horarios de apertura y de espera, ventanilla única, costo de los servicios, etc.).</p>	<p>En el año 2019 el Ministerio de la Mujer aplicó una encuesta para determinar el nivel de satisfacción ciudadana. En dicha encuesta la ciudadanía mostró una satisfacción de un 95.1% respecto al horario de atención al público. En la encuesta aplicada en el año 2022, la ciudadanía mostró una satisfacción de un 97.9% respecto al horario de atención al público. En la encuesta aplicada en el año 2023, la ciudadanía mostró una satisfacción de un 98.4% respecto al horario de atención al público. En la Encuesta de Satisfacción del año 2023 obtuvo un 98.8%</p> <p>Evidencias Informe de Encuestas</p>	
<p>3) Calidad de los productos y servicios (cumplimiento de los estándares de calidad, tiempo de entrega, enfoque medioambiental, etc.).</p>	<p>En la Carta Compromiso al Ciudadano, el Ministerio de la mujer estableció indicadores de Calidad, los cuales son monitoreados a través de la encuesta de Satisfacción Ciudadana de los servicios brindados, En esta encuesta, la institución evidencia el cumplimiento de los estándares de calidad y el tiempo de respuesta al momento de la prestación del Servicio al Ciudadano/a-Cliente</p> <p>Evidencias Informes de Encuestas realizadas</p>	

4) Diferenciación de los servicios teniendo en cuenta las necesidades específicas del cliente (edad, género, discapacidad, etc.).	<p>El Ministerio de la Mujer brinda sus servicios a todas las instituciones públicas e información a toda la ciudadanía sin importar el género, la edad, discapacidad, religión, orientación sexual, etc.</p> <p>Evidencias Estadísticas OAI Calificaciones OAI</p>	
5) Capacidad de la organización para la innovación.	<p>El Ministerio de la Mujer procura la mejora continua, con la finalidad del logro de los objetivos</p> <p>Evidencias Plan Estratégico Institucional 2022-2024</p>	
6) Agilidad de la organización.	<p>Los ciudadanos encuestados calificaron la calidad de los productos y servicios, en la variable de tiempo de entrega en el 2023, fue valorada con un 96% superando la meta pautada de un 90% Y UN 98.8 para 22 2024</p> <p>Evidencia Informe de Satisfacción ciudadana 2022/2023</p>	
7) Digitalización en la organización.	<p>El Ministerio de la Mujer se encuentra inmerso en el proceso de Digitalización de los Servicios a lo interno de la institución, como son los requerimientos de apoyo tecnológico para eficientizar las solicitudes de Asistencia Técnica - TI</p> <p>Evidencias Captura de Pantalla solicitudes</p>	<p>Desarrollar sistemas de digitalización de Documentos Implementar Intranet</p>

6.2. Mediciones de Rendimiento en relación a:

I. Resultados sobre la calidad de los productos y servicios.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
----------	---	-----------------

Documento Externo
SGC-MAP

<p>1) Tiempo de espera (tiempo de procesamiento y prestación del servicio).</p>	<p>El Ministerio de la Mujer, mediante su medición de la Carta Compromiso con respecto a la Profesionalidad, con un estándar de 90% , los resultados fueron los siguientes: Evidencias: Informe General de la Encuesta de Satisfacción Ciudadana 2023 Informe General de Encuesta 2024</p>	
<p>2) Número y tiempo de procesamiento de quejas y sugerencias recibidas y acciones correctivas implementadas.</p>	<p>En el periodo comprendido desde enero – diciembre del 2023 se recibieron 9 quejas y sugerencias en las oficinas declaradas en la carta compromiso al ciudadano. Las mismas fueron respondidas dentro del plazo establecido para un cumplimiento de un 100%. Evidencia: Matriz Determinación Satisfacción Ciudadana CCC</p>	
<p>3) Resultados de las medidas de evaluación con respecto a errores y cumplimiento de los compromisos/estándares de calidad.</p>	<p>Se tienen resultados de las medidas de evaluación con respecto a errores y cumplimiento de los compromisos/estándares de calidad, a través de la Carta Compromiso al Ciudadano y Ciudadana en los años 2022 y 2023 por el Ministerio de Administración Pública, También la autoevaluación CAF 2022 y 2023 incluyendo su Plan de Mejora. Evidencias: Informe de evaluación de Carta Compromiso año 2023. Informe de resultado en la página web de Carta Compromiso.</p>	
<p>4) Cumplimiento a los estándares de servicio publicados (Carta Compromiso).</p>	<p>El Ministerio de la Mujer mediante su medición de Carta al Ciudadano/na, bajo los atributos de Amabilidad y Cortesía, Discreción y Profesionalidad para la Asesoría Legal y Asistencia Psicológica y para las Acciones Formativas y Sensibilización son: Amabilidad, fiabilidad,</p>	

	<p>accesibilidad y tiempo de respuesta con un estándar de 90%</p> <p>Evidencias</p> <p>Carta Compromiso al Ciudadano</p> <p>Informe de Satisfacción de los Servicios 2023</p>	
--	--	--

2. Resultados en materia de transparencia, accesibilidad e integridad.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>1) Número de canales de información y comunicación, de que dispone la organización y los resultados de su utilización, incluidas las redes sociales.</p>	<p>I Ministerio de la Mujer cuenta con los siguientes canales de información: Página Web: www.mujer.gob.do Correo electrónico OAI: oai@mujer.gob.do Instagram : MMujerrd X (Twitter) y Facebook : @MMujerrd YouTube: Ministerio de la Mujer</p> <p>Redes sociales en el 2022 un 98% Redes sociales en el 2023 un 92.4% Resultados Generales por Red Social X (Twitter) 1813 Publicaciones Instagram 856 publicaciones Facebook 839 publicaciones Youtube 227</p> <p>Teléfonos en el 2022 un 97.5% página 12 Teléfonos en el 2023 un 92.4 % página 20</p> <p>3-Oficinas Oficinas en el 2022 un 88.4% página 12 Oficinas en el 2023 un 92.4 % página 20</p> <p>4- Redes sociales. Memorias 2023</p>	
<p>2) Disponibilidad y exactitud de la información.</p>	<p>La información suministrada estuvo disponible con claridad y exactitud</p>	

	<p>Evidencias: Informes del portal de Transparencia año 2022 y 2023</p>	
3) Disponibilidad de los objetivos de rendimiento y resultados de la organización.	<p>El Ministerio de la Mujer mantiene actualizada la información sobre los objetivos de la organización y sus respectivos resultados a través del Portal de Transparencia institucional, accediendo a la sección Plan Estratégico Institucional.</p> <p>Evidencias: Portal Web Ministerio de la Mujer Redes Sociales Memoria Anual 2023. Página 111 Informe de Redes Sociales</p>	
4) Alcance de la entrega de datos abiertos. Por ejemplo: disponibilidad y facilidad de obtener datos de la OAI.	<p>La disponibilidad, precisión y en la obtención de Datos Abiertos puede evidenciarse en el Portal de Transparencia institucional y el portal de Datos Abiertos en donde se publican los datos institucionales del Ministerio, como son:</p> <ul style="list-style-type: none"> Nominas mensuales Estadísticas de los servicios trimestrales. <p>Portal de transparencia www.mujer.gob.do/transparencia Portal Datos Abiertos Link https://datos.gob.do/organization/ministerio-de-la-mujer-mmujer.</p>	
5) Horario de atención de los diferentes servicios (departamentos).	<p>El horario de atención a los diferentes servicios /Departamentos, áreas en el Ministerio de la Mujer es de 8:00 a.m. a 4.00 p.m. de Lunes a Viernes.</p> <p>Evidencia Portal Institucional www.mujer.gob.do Brochure Carta Compromiso</p>	
6) Tiempo de espera.	<p>El tiempo de espera, cuando un ciudadano/a solicita información la respuesta se emite durante 15 días hábiles a partir de la solicitud, tal como establece la Ley 200-04 de Libre Acceso a la</p>	

	<p>Información. El tiempo de respuesta de los servicios solicitados por las instituciones clientes varía dependiendo del servicio solicitado</p> <p>1-Tiempo de espera de los servicios de un 97.1 % en el 2023.</p> <p>2-Tiempo de espera de los servicios de un 98.8 % en el 2023.</p> <p>Evidencias</p> <p>1-Informe General de la Encuesta de Satisfacción Ciudadana 2023. Página 13 grafico.</p> <p>2-Informe General de la Encuesta de Satisfacción Ciudadana 2023</p>	
7) Tiempo para prestar el servicio.	<p>El tiempo de espera para la prestación de los servicios ha sido bien evaluado por los y las ciudadanos/as</p> <p>Evidencias</p> <p>Informe General Encuesta de Satisfacción 2022</p> <p>Informe General de Satisfacción 2023</p>	
8) Costo de los servicios.	<p>Los servicios prestados en el Ministerio de la Mujer son gratuitos</p>	
9) Disponibilidad de información acerca de la responsabilidad de gestión de los distintos servicios (Carta Compromiso, Catálogo de servicios on line, otros).	<p>El Ministerio de la Mujer cuenta con información sobre las responsabilidades de gestión de los distintos servicios en línea. El/la ciudadano/a puede acceder al portal web en la pestaña servicios e identificar quiénes ofrecen el servicio dentro de la institución.</p> <p>También en la carta Compromiso Ciudadano, se establecen los canales de contacto y participación, además de los datos de los responsables de velar por el cumplimiento</p> <p>Evidencias:</p> <p>-Carta Compromiso</p> <p>-Portal de Servicios OAI</p> <p>Página Web.</p>	

3. Resultados relacionados a la participación de los grupos de interés y la innovación.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
1) Grado de implicación de los grupos de interés en el diseño y la prestación de los servicios y productos o en el diseño de los procesos de toma de decisiones.	<p>Los grupos de interés tiene cierta implicación en el diseño prestación de servicios ya que son consultados en los proyectos que realiza el Ministerio de la mujer y sus opiniones cuenta para la implementación de las mejoras continuas</p> <p>Evidencias; PLANEG III, plan estratégico por una vida libre de violencia. Política de Participación Social</p>	
2) Sugerencias recibidas e implementadas, (Número de quejas y sugerencias recibidas vs número y resultados de las acciones implementadas).	Evidencias	No se evidencia el número de quejas y sugerencias recibidas vs número y resultados de las acciones implementadas).
3) Grado de utilización de métodos nuevos e innovadores para atender a los ciudadanos/clientes.	<p>Se evidencia el nuevo sistema de atención y Respuesta Automatizada SARA , de manera virtual sirve como asistente de información sobre violencia de genero e intrafamiliar.....</p> <p>Evidencia Página WEB del Ministerio</p>	
4) Indicadores de cumplimiento en relación al género y a la diversidad cultural y social de los ciudadanos/clientes, (resultados de indicadores previamente establecidos o acciones enfocadas a género y diversidad).	<p>El Ministerio de la Mujer brinda información y servicios a los y las ciudadanos/as clientes sin importar su género, diversidad cultural y social. En la Oficina de libre acceso a la información (OAI) se reciben ciudadanos de todas las edades, estudiantes, empleados privados, la prensa, instituciones, etc. y a todos se le brinda un servicio de excelencia, también la página web cuenta con un menú de accesibilidad que permite al ciudadano cliente adecuar la plataforma a sus necesidades visuales y auditivas.</p> <p>Evidencia Carta Compromiso al Ciudadano</p>	

	Registro de Solicitudes de la OAI Estadísticas de la OAI Calificaciones OAI	
5) Alcance de la revisión periódica realizada con los grupos de interés para supervisar sus necesidades cambiantes y el grado en que se cumplen. Por ejemplo, cuántos de los grupos de interés identificados participaron en la convocatoria para actualizar la información sobre sus necesidades y expectativas.	Durante la formulación del PEI 2021-2024 se consideraron las opiniones de nuestros grupos de interés. -Plan Estratégico Institucional 2021-2024 (PEI) -PPT PEI grupos de interés -Comunicación Socialización PEI -Lista invitados socialización PEI grupos interés	

4. Resultados sobre el uso de la digitalización y los procedimientos de gobierno electrónico.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
1) Participación ciudadana en los productos y servicios. (Acceso y flujo de información continuo entre la organización y los ciudadanos clientes.	El Ministerio de la Mujer cuenta con varios accesos de Información y comunicación de manera continua entre la Organización y los/las ciudadanos/as clientes. Evidencias: Carta compromiso Portal de Transparencia Página Web Redes Sociales	
2) Transparencia de las informaciones. Resultados de indicadores que se hayan establecido para medir las acciones implementadas por la transparencia.	La transparencia de las informaciones se puede evidenciar en el portal de transparencia que se actualiza mensualmente y en las evaluaciones mensuales realizada por las diferentes instituciones rectoras como la DIGEIG Evidencias Link al portal https://mujer.gob.do/transparencia/	

--	--	--

CRITERIO 7: RESULTADOS EN LAS PERSONAS.

Considere lo que la organización ha logrado para satisfacer las necesidades y expectativas de su gente a través de los siguientes resultados:

Subcriterio 7.1. Mediciones de la percepción.

I. Resultados en relación con la percepción global de las personas, acerca de:

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
Opinión del personal respecto a:		
<p>I) La imagen y el rendimiento general de la organización (para la sociedad, los ciudadanos/clientes y otros grupos de interés).</p>	<p>La Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO) se tiene planificada para aplicarse cada 2 años; siendo el año 2019 su primera aplicación, la cual tiene por objetivo conocer la percepción de las/os servidores del MMUJER con relación a su entorno de trabajo, sus necesidades, con los cuales se elaboran planes de mejora focalizados, de acuerdo con, los grupos ocupacionales y/o unidades organizativas.</p> <p>Las muestras utilizadas en las tres ECCO, han sido calculadas de acuerdo con la formula general para la obtención de muestras finitas, de acuerdo con los siguientes datos:</p> <p>Año 2019: 217 encuestadas/os Año 2021: 249 encuestadas/os Año 2023: 262 encuestadas/os</p> <p>La meta institucional definida para los resultados en la ECCO es 80 puntos, la cual guarda coherencia con la interpretación semafórica habitual en la Administración Pública.</p>	

Con relación a la imagen y el rendimiento general de la institución, la percepción que tienen las/os servidores en las tres mediciones aplicadas fue la siguiente:

Aspecto	Objetivo	Resultado			Tendencias
		2019	2021	2023	
Mi institución es el mejor lugar para trabajar	80	77.67	82.24	74.05	
Siento orgullo por formar parte de mi institución	80	93.49	92.57	86.26	

Ver evidencia:

- Informe de Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, año 2019.
- Informe de Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, año 2021.
- Informe de Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, año 2023.
- Minuta de reunión de planificación de la ECCO 2023.
- Procedimiento de Aplicación de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, aprobado por la CGR.

2) Involucramiento de las personas de la organización en la de toma de decisiones y su conocimiento de la misión, visión y valores.

Con relación al involucramiento de las personas de la organización en la toma de decisiones y su conocimiento de la misión, visión y valores, la percepción que tienen las/os servidores en las tres mediciones aplicadas fue la siguiente:
 Con relación al involucramiento de las personas de la organización en la toma de decisiones y su conocimiento de la misión, visión y valores, la percepción que tienen las/os servidores en las tres

mediciones aplicadas fue la siguiente:

Aspecto	Objetivo	Resultado			Tendencias
		2019	2021	2023	
En mi institución existen comités que captan nuevas sugerencias para mejorar	80	60	67.77	64.51	
Mis superiores comunican la visión, misión y los valores de la organización	80	83.26	89.67	85.11	
Mi supervisor me proporciona la información necesaria para tomar decisiones en el desempeño de mi trabajo y cumplimiento de mis metas	80	77.77	87.19	81.3	
En mi área se actúa conforme a los valores que fomenta mi institución	80	85.58	92.14	83.59	

Evidencia:

- Informe de Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, año 2019.
- Informe de Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, año 2021.
- Informe de Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, año 2023.

3) Participación de las personas en las actividades de mejora.

Con relación a la participación de las personas en las actividades de mejora, la percepción que tienen

las actividades de mejora, la percepción que tienen las/os servidores en las tres mediciones aplicadas fue la siguiente:

Aspecto	Meta	Resultado			Tendencias
		2019	2021	2023	
En mi área buscamos nuevas formas de brindar los servicios	80	89.31	94.22	88.17	
En mi institución existen comités que captan nuevas sugerencias para mejorar	80	60	67.77	64.51	
Participo en la elaboración y la implementación de los planes de mejora que están dirigidos a mejorar el clima y la cultura de mi institución	80	64.64	75.21	70.61	
Impulso cambios innovadores en mi área para mejorar la forma de trabajo	80	85.58	90.09	87.03	
Mi supervisor me alienta a ser creativo y toma en cuenta otras formas de realizar el trabajo	80	79.53	89.26	80.53	
Mi institución promueve captar las sugerencias y expectativas de nuestros usuarios	80	80.47	81.4	79.39	
En mi área mejoramos la calidad de los servicios de acuerdo a las sugerencias que recibimos	80	88.84	95.05	87.79	
En mi institución implementamos propuestas de solución para simplificar los procesos de trabajo	80	81.4	86.37	78.63	

Evidencias:

- Informe de Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, año 2019.
- Informe de Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, año 2021.
- Informe de Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, año 2023.

4) Conciencia de las personas sobre posibles conflictos de intereses y la importancia del comportamiento ético y la integridad.

Con relación a la conciencia de las personas sobre posibles conflictos de intereses y la importancia del comportamiento ético y la integridad, la percepción que tienen las/os servidores en las tres mediciones aplicadas fue la siguiente:

Aspecto	Meta	Resultado			Tendencias
		2019	2021	2023	
Mi institución cuenta con código de ética y de conducta actualizados	80	79.07	81.41	81.67	
En mi área actuamos con transparencia y legalidad	80	93.49	96.7	91.6	
Mi supervisor es austero en el manejo de los recursos del área	80	80.93	85.54	80.91	
En mi trabajo si veo corrupción la denuncio.	80		90.09	83.97	
En mi institución se sancionan los actos de corrupción de acuerdo a la normativa	80	80	83.06	79.39	

5) Mecanismos de retroalimentación, consulta y dialogo y encuestas sistemáticas del personal.

Con relación a la existencia de mecanismos de retroalimentación, consulta y dialogo y encuestas sistemáticas del personal, la percepción que tienen las/os servidores en las tres mediciones aplicadas

fue la siguiente:

Aspecto	Meta	Resultado			Tendencias
		2019	2021	2023	
En mi institución existen comités que captan nuevas sugerencias para mejorar	80	60	67.77	64.51	
Impulso cambios innovadores en mi área para mejorar la forma de trabajo	80	85.58	90.09	87.03	
Mi institución promueve captar las sugerencias y expectativas de nuestros usuarios	80	80.47	81.4	79.39	
En mi área mejoramos la calidad de los servicios de acuerdo a las sugerencias que recibimos	80	88.84	95.05	87.79	
En mi trabajo utilizamos de forma eficiente los medios de comunicación interna	80	73.49	82.65	75.19	
La normativa de mi institución responde a las necesidades actuales	80	80	84.3	80.92	
Los procedimientos de mi institución están actualizados	80	28.38	78.51	83.21	
Conozco la normativa aplicada en mi trabajo (procedimiento, procesos, entre otros)	80	91.16	92.15	92.36	

	<p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informe de Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, año 2019. • Informe de Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, año 2021. • Informe de Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, año 2023. 	
6) La responsabilidad social de la organización.	<p>La institución asume su responsabilidad social desde la misión, ya que se vincula con las asociaciones sin fines de lucro, dándole apoyo para su creación y seguimiento en la gestión. Así mismo pone en funcionamiento un plan estratégico por una vida libre de violencia para las mujeres y desarrolla planes para apoyar las políticas transversales de la evaluación del desempeño institucional, Además tiene la rectoría de la política de transversalidad para la igualdad de género en el marco de la nueva EDI.</p>	
7) La apertura de la organización para el cambio y la innovación.	<p>Con relación a la apertura de la organización para el cambio y la innovación, la percepción que han tenido las/os servidores en las tres mediciones</p>	

aplicadas ha sido la siguiente:

Aspecto	Meta	Resultado			Tendencias
		2019	2021	2023	
En mi área buscamos nuevas formas de brindar los servicios	80	89.31	94.22	88.17	
Impulso cambios innovadores en mi área para mejorar la forma de trabajo	80	85.58	90.09	87.03	
Mi supervisor me alienta a ser creativo y toma en cuenta otras formas de realizar el trabajo	80	79.53	89.26	80.53	
En mi institución implementamos propuestas de solución para simplificar los procesos de trabajo	80	81.4	86.37	78.63	

Evidencias:

- Informe de Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, año 2019.
- Informe de Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, año 2021.
- Informe de Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, año 2023.

8) El impacto de la digitalización en la organización.

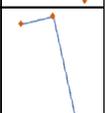
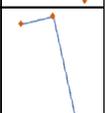
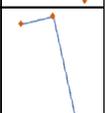
Con relación al impacto de la digitalización en la organización, la percepción que han tenido las/os servidores en las tres mediciones aplicadas ha sido la siguiente:

Aspecto	Meta	Resultado			Tendencias
		2019	2021	2023	
Para el desempeño de mis funciones es indispensable usar las tecnologías de la información y comunicaciones (computadora, internet, celular, e-mail, nube, base de datos, redes, web, software, hardware)	80	93.96	94.21	88.55	
En los últimos 12 meses tome al menos un curso relacionado con las tecnologías de la información y comunicaciones	80	45.59	52.9	51.53	
Utilizo eficientemente las tecnologías de la información para mejorar los procesos, trámites y servicios	80	92.1	93.81	87.02	
En mi área tenemos la habilidad para utilizar las tecnologías de la información en el desempeño de nuestras funciones	80	90.09	93.39	90.84	

Evidencias:

- Informe de Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, año 2019.

Documento Externo
SGC-MAP

	<ul style="list-style-type: none"> Informe de Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, año 2021. Informe de Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, año 2023. 																												
9) La agilidad de la organización.	<p>Con relación a la agilidad de la organización, la percepción que han tenido las/os servidores en las tres mediciones aplicadas ha sido la siguiente:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Aspecto</th> <th rowspan="2">Meta</th> <th colspan="3">Resultado</th> <th rowspan="2">Tendencias</th> </tr> <tr> <th>2019</th> <th>2021</th> <th>2023</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Tengo a tiempo el material que requiero para hacer mi trabajo.</td> <td>80</td> <td>N/A</td> <td>58.27</td> <td>71</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Mi institución da respuesta oportuna a observaciones sobre limpieza y seguridad</td> <td>80</td> <td>75.81</td> <td>73.14</td> <td>77.1</td> <td></td> </tr> <tr> <td>En mi institución implementamos propuestas de solución para simplificar los procesos de trabajo</td> <td>80</td> <td>81.4</td> <td>86.37</td> <td>78.63</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> Informe de Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, año 2019. Informe de Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, año 2021. <p>Informe de Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, año 2023.</p>	Aspecto	Meta	Resultado			Tendencias	2019	2021	2023	Tengo a tiempo el material que requiero para hacer mi trabajo.	80	N/A	58.27	71		Mi institución da respuesta oportuna a observaciones sobre limpieza y seguridad	80	75.81	73.14	77.1		En mi institución implementamos propuestas de solución para simplificar los procesos de trabajo	80	81.4	86.37	78.63		
Aspecto	Meta			Resultado				Tendencias																					
		2019	2021	2023																									
Tengo a tiempo el material que requiero para hacer mi trabajo.	80	N/A	58.27	71																									
Mi institución da respuesta oportuna a observaciones sobre limpieza y seguridad	80	75.81	73.14	77.1																									
En mi institución implementamos propuestas de solución para simplificar los procesos de trabajo	80	81.4	86.37	78.63																									

2. Resultados relacionados con la percepción de la dirección y con los sistemas de gestión, respecto a:

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
Opinión del personal respecto a:		

l) La capacidad de los altos y medios directivos para dirigir la organización (por ejemplo, estableciendo objetivos, asignando recursos, evaluando el rendimiento global de la organización, la estrategia de gestión de RRHH, etc.) y de comunicar sobre ello.

Con relación a la capacidad de los altos y medios directivos para dirigir la organización, la percepción que han tenido las/os servidoras en las tres mediciones aplicadas ha sido la siguiente:

Aspecto	Meta	Resultado			Tendencias
		2019	2021	2023	
Mi supervisor es congruente en lo que dice y lo que hace	80	76.74	85.12	79.77	
Mi supervisor me proporciona la información necesaria para tomar decisiones en el desempeño de mi trabajo y cumplimiento de mis metas	80	77.77	87.19	81.3	
Mi supervisor es un servidor público ejemplar	80	81.86	92.15	80.53	
Mi supervisor está abierto para recibir sugerencias y comentarios	80	82.33	89.67	80.15	
Mi supervisor distribuye el trabajo de acuerdo a capacidades o competencias	80	80	86.78	80.53	

Evidencias:

Informe de Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, año 2019.
 Informe de Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, año 2021.
 Informe de Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, año 2023.

2) El diseño y la gestión de los distintos procesos de la organización.

Con relación al diseño y la gestión de los distintos procesos de la organización, la percepción que han tenido las/os servidores en las tres mediciones aplicadas ha sido la siguiente:

Aspecto	Meta	Resultado			Tendencias
		2019	2021	2023	
La normativa de mi institución responde a las necesidades actuales	80	80	84.3	80.92	
Los procedimientos de mi institución están actualizados	80	28.38	78.51	83.21	
Conozco la normativa aplicada en mi trabajo (procedimiento, procesos, entre otros)	80	91.16	92.15	92.36	
En mi institución implementamos propuestas de solución para simplificar los procesos de trabajo	80	81.4	86.37	78.63	

Evidencias:

- Informe de Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, año 2019.
- Informe de Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, año 2021.
- Informe de Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, año 2023.

3) El reparto de tareas y el sistema de evaluación del desempeño de las personas.

Con relación a la capacidad de los altos y medios directivos para dirigir la organización, la

percepción que han tenido las/os servidores en las tres mediciones aplicadas ha sido la siguiente:

4) La gestión del conocimiento.

Con relación a la gestión del conocimiento, la percepción que han tenido las/os servidores en las tres mediciones aplicadas ha sido la siguiente:

Aspecto	Meta	Resultado			Tendencias
		2019	2021	2023	
La capacitación que recibo está relacionada con mi desarrollo profesional	80	73.95	84.29	77.48	
En mi institución el programa de capacitación está alineado a mis funciones	80	73.96	80.16	75.95	
Aplico la capacitación que recibo para mejorar mi desempeño en el trabajo	80	88.37	95.05	84.35	
Mi supervisor me permite cumplir con la capacitación que ha programado	80	84.65	91.74	82.44	
En mi institución se promueve la cultura de la profesionalización	80	80.94	83.47	80.15	

Evidencias:

- Informe de Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, año 2019.
- Informe de Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, año 2021.

	<ul style="list-style-type: none"> Informe de Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, año 2023. 	
5) La comunicación interna y los métodos de información.	<p>Se evidencia que se mide la percepción de las personas sobre la comunicación interna y los métodos de información, a través de la aplicación de Encuestas de Clima y Cultura Organizacional, cada dos años (años 2019 y 2021). Dichos estudios han arrojado mediciones en los siguientes aspectos</p> <ul style="list-style-type: none"> En 2019, el 73.49% de los servidores/as expresó que en su trabajo se utilizan de forma eficiente los medios de comunicación interna y en 2021 el resultado fue de 82.65%. En 2019, el 78.61% de los servidores/as expresó que en la institución nos comunicamos entre las diferentes áreas y en 2021 el resultado fue de 83.47%. La meta a lograr en cada variable era un 80%, por lo que se evidencia que los dos (2) objetivos fueron logrados. <p>En el mes de junio del 2023, se remitió la solicitud de aplicación de un nuevo estudio de clima, al Ministerio de Administración Pública (MAP), la cual se pretende aplicar en el mes de julio.</p> <p>Evidencias: Informe de Resultados de Encuesta de Clima y Cultura Organizacional año 2019 / Informe de Resultados de Encuesta de Clima y Cultura Organizacional año 2021.</p>	
6) El alcance y la calidad con que se reconocen los esfuerzos individuales y de equipo.	<p>Se evidencia que se mide la percepción sobre la apertura de la organización para el cambio y la innovación, a través de la aplicación de Encuestas</p>	

	<p>de Clima y Cultura Organizacional, cada dos años (años 2019 y 2021).</p> <p>Dichos estudios han arrojado mediciones en los siguientes aspectos:</p>	
<p>7) El enfoque de la organización para los cambios y la innovación.</p>	<p>Se evidencia que se mide la percepción sobre la apertura de la organización para el cambio y la innovación, a través de la aplicación de Encuestas de Clima y Cultura Organizacional, cada dos años (años 2019 y 2021).</p> <p>Dichos estudios han arrojado mediciones en los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • En 2019, el 89.31% de los servidores/as expresó que en la institución se buscan nuevas formas de brindar los servicios y en 2021 el resultado fue de 94.22%. • En 2019, el 60.00% de los servidores/as expresó que en la institución existen comités que captan nuevas sugerencias para mejorar y en 2021 el resultado fue de 67.77%. • En 2019, el 85.58% de los servidores/as expresó que la institución impulsa cambios innovadores en sus áreas para mejorar la forma de trabajo y en 2021 el resultado fue de 90.09%. • En 2019, el 79.53% de los servidores/as expresó que su supervisor le alienta a ser creativo y toma en cuenta otras formas de realizar el trabajo y en 2021 el resultado fue de 89.26%. La meta a lograr en cada variable era un 80%, por lo que se evidencia que dos (2) objetivos fueron logrados y el que no 	

	<p>fue logrado (2), fue tomado en cuenta para el plan de acción 2022.</p> <p>En el mes de junio del 2023, se remitió la solicitud de aplicación de un nuevo estudio de clima, al Ministerio de Administración Pública (MAP), la cual se pretende aplicar en el mes de julio.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informe de Resultados de Encuesta de Clima y Cultura Organizacional año 2019. • Informe de Resultados de Encuesta de Clima y Cultura Organizacional año 2021. 	
--	---	--

3. Resultados relacionados con la percepción de las condiciones de trabajo:

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
Opinión del personal respecto a:		
1) El ambiente de trabajo y la cultura de la organización.	Con relación al ambiente de trabajo y la cultura de la organización, la percepción que han tenido las/os servidores en las tres mediciones aplicadas ha sido la siguiente	

Aspecto	Meta	Resultado			Tendencias
		2019	2021	2023	
En mi área conciliamos con respeto las diferencias que se presentan con los compañeros de trabajo	80	77.53	90.49	80.53	
Mi supervisor me trata con respeto, cordialidad y confianza	80	83.72	92.15	83.97	
Mi institución realiza acciones para mejorar el clima y la cultura organizacional	80	81.39	83.88	77.86	
Me siento feliz haciendo mi trabajo	80	92.09	93.81	88.16	

Evidencias:

- Evidencia Informe de Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, año 2019.
- Informe de Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, año 2021.
- Informe de Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, año 2023.

2) El enfoque de los problemas sociales (flexibilidad de horarios, conciliación de la vida personal y laboral, protección de la salud).

Con relación al enfoque de los problemas sociales (flexibilidad de horarios, conciliación de la vida personal y laboral, protección de la salud), la percepción que han tenido las/os servidores en las

tres mediciones aplicadas ha sido la siguiente:

Aspecto	Meta	Resultado			Tendencias
		2019	2021	2023	
Mi trabajo me permite dedicar tiempo a mi familia	80	83.25	81.82	73.66	
Me apoyan en la institución cuando tengo urgencia familiar	80	91.36	94.63	83.97	
Participo en los eventos familiares que se organizan en mi institución	80	74.88	70.25	66.03	
En mi área se respeta el horario de trabajo	80	82.8	85.95	79.78	

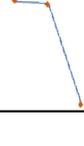
Evidencias

- Informe de Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, año 2019.
- Informe de Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, año 2021.
- Informe de Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, año 2023.

3) El manejo de la igualdad de oportunidades y equidad en el trato y comportamientos de la organización.

Con relación al manejo de la igualdad de oportunidades y equidad en el trato y comportamientos de la organización, la percepción que han tenido las/os servidores en las tres mediciones aplicadas ha sido la siguiente:

Aspecto	Meta	Resultado			Tendencias
		2019	2021	2023	
En mi institución la intimidación y el maltrato se sancionan de acuerdo a las normativas	80	70.23	78.51	73.28	
En mi institución existen instalaciones para personas con discapacidad	80	28.84	33.89	38.55	
En mi institución se dan las oportunidades de ascenso y promoción	80	74.42	82.31	70.61	
Evidencias: <ul style="list-style-type: none"> • Informe de Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, año 2019. • Informe de Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, año 2021. • Informe de Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, año 2023. 					
4) Las instalaciones y las condiciones ambientales de trabajo.	Con relación a las instalaciones y las condiciones ambientales de trabajo, la percepción que han tenido las/os servidores en las tres mediciones aplicadas ha sido la siguiente:				Mejora en las instalaciones y condiciones ambientales de trabajo para servidores y servidoras de la Dirección de Planificación y Desarrollo

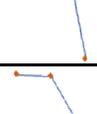
Aspecto	Meta	Resultado			Tendencias
		2019	2021	2023	
En mi institución existen condiciones de seguridad e higiene para realizar mi trabajo	80	73.03	71.08	78.63	
Mi institución da respuesta oportuna a observaciones sobre limpieza y seguridad	80	75.81	73.14	77.1	
Evidencias Evidencias: <ul style="list-style-type: none"> • Informe de Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, año 2019. • Informe de Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, año 2021. • Informe de Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, año 2023. 					

4. Resultados relacionados con la percepción del desarrollo de la carrera y habilidades profesionales, en cuanto a:

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
Opinión del personal respecto a:		
1) Desarrollo sistemático de la carrera y las competencias.	Con relación al desarrollo sistemático de la carrera y las competencias, la percepción que han tenido las/os servidores en las tres mediciones aplicadas ha sido la siguiente	

Aspecto	Meta	Resultado			Tendencias
		2019	2021	2023	
La capacitación que recibo está relacionada con mi desarrollo profesional	80	73.95	84.29	77.48	
En mi institución se promueve la cultura de la profesionalización	80	80.94	83.47	80.15	
Mi institución promueve el movimiento como una forma de crecimiento dentro del sistema de carrera	80	61.86	69.42	67.94	
Evidencias:					
<ul style="list-style-type: none"> • Informe de Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, año 2019. • Informe de Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, año 2021. • Informe de Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, año 2023. 					
2) Motivación y empoderamiento.	Con relación a la motivación y empoderamiento, la percepción que han tenido las/os servidores en las tres mediciones aplicadas ha sido la siguiente				

Aspecto	Meta	Resultado			Tendencias
		2019	2021	2023	
Mi supervisor me distingue cuando logro las metas asignadas	80	65.59	78.93	68.7	
Mi supervisor me permite cumplir con la capacitación que ha programado	80	84.65	91.74	82.44	
Mi supervisor me alienta a ser creativo y toma en cuenta otras formas de realizar el trabajo	80	79.53	89.26	80.53	
Me siento feliz haciendo mi trabajo	80	92.09	93.81	88.16	
Mi supervisor promueve la integración de nuestro equipo de trabajo	80	81.39	89.26	82.06	

Aspecto	Meta	Resultado			Tendencias
		2019	2021	2023	
Mi supervisor me proporciona la información necesaria para tomar decisiones en el desempeño de mi trabajo y cumplimiento de mis metas	80	77.77	87.19	81.3	
Mi supervisor es un servidor público ejemplar	80	81.86	92.15	80.53	
Mi institución es el mejor lugar para trabajar	80	77.67	82.24	74.05	
Siento orgullo por formar parte de mi institución	80	93.49	92.57	86.26	
Trabajar en el gobierno me permite contribuir al bienestar del ciudadano	80	97.67	97.52	94.66	
Estoy satisfecho con los beneficios que me ofrece la institución (seguro, vacaciones, uniformes, otros)	80	74.42	71.9	76.34	
Conozco los beneficios que ofrece la institución	80	81.4	78.1	82.44	

Evidencias;

- Informe de Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, año 2019.

	<ul style="list-style-type: none"> • Informe de Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, año 2021. • Informe de Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, año 2023. 	
3) El acceso y calidad de la formación y el desarrollo profesional.	Con relación al acceso y calidad de la formación y el desarrollo profesional, la percepción que han tenido las/os servidores en las tres mediciones aplicadas ha sido la siguiente:	

Aspecto	Meta	Resultado			Tendencias
		2019	2021	2023	
Para el desempeño de mis funciones es indispensable usar las tecnologías de la información y comunicaciones (computadora, internet, celular, audio, e-mail, nube, base de datos, redes, web, postast, software, hardware)	80	93.96	94.21	88.55	
En los últimos 12 meses tome al menos un curso relacionado con las tecnologías de la información y comunicaciones	80	45.59	52.9	51.53	
Utilizo eficientemente las tecnologías de la información para mejorar los procesos, trámites y servicios	80	92.1	93.81	87.02	
En mi área tenemos la habilidad para utilizar las tecnologías de la información en el desempeño de nuestras funciones	80	90.09	93.39	90.84	

	<p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informe de Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, año 2019. • Informe de Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, año 2021. • Informe de Resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional, año 2023. 	
--	---	--

Subcriterio 7.2. Mediciones del Rendimiento (desempeño).

I. Resultados generales en las personas.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
1) Indicadores relacionados con la retención, lealtad y motivación de las personas (por ejemplo, nivel de absentismo o enfermedad, índices de rotación del personal, número de quejas, etc.).		No se evidencia que midan estos indicadores
2) Nivel de participación en actividades de mejora.	<p>La institución convoca a servidoras y servidores para que participen en las actividades de mejora de la institución como son: Semana de la Calidad, logros de las áreas misionales tales como: apertura de nuevos locales para la prevención y la atención a la violencia, centro de promoción de los derechos integrales de adolescentes, reconocimientos a ex funcionarias del MMujer, reconocimiento a mujeres.</p> <p>Evidencias: Convocatorias, fotos, informes en redes, periódicos de circulación nacional</p>	
3) El número de dilemas éticos (por ejemplo, posibles conflictos de intereses) reportados.	Para el año 2022, se presentaron dieciséis (16) conflictos, los cuales surgieron a raíz de la misma	

	<p>cantidad de amonestaciones. Ninguno fue por situaciones éticas.</p> <p>Para el año 2023, se presentaron cuarenta y cuatro (44) por concepto de amonestación y cinco (05) a raíz de desacuerdos en las Evaluaciones del Desempeño Laboral del periodo.</p> <p>En lo que va del año 2024 (enero), se han reportado un (1) conflicto ético, el cual fue solucionado en un encuentro de conciliación entre la División de Relaciones Laborales y las partes involucradas.</p> <p>Evidencias:</p> <p>Acta de Resolución de Conflicto ético</p>	
<p>4) La frecuencia de la participación voluntaria en el contexto de actividades relacionadas con la responsabilidad social.</p>	<p>Por la naturaleza del Ministerio de la Mujer, la institución muestra una alta participación en la sociedad. Esto se evidencia, a través de la realización de Dos (2) Jornadas de Prevención de Violencia contra la Mujer por año (realizadas en los años 2020, 2021, 2022, 2023 y 2024), en Semana Santa (en peajes, ríos y balnearios) y durante todo el mes de noviembre a nivel nacional, puerta a puerta, impartiendo charlas y volantes en los que se informa a la población sobre los servicios que ofrece el Ministerio de la Mujer, la existencia de la Línea de Emergencias *212 y las Casas de Acogida, cálidas, seguras y confidenciales. También, se han realizado una (1) Jornada de Reforestación, con una concurrencia de cien (100) servidoras/es y una Jornada de Donación</p>	

	<p>Voluntaria de Sangre, con una participación voluntaria de quince (15) servidoras/es.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nota de prensa Jornada de Reforestación. Fotos de Jornada de Donación de Sangre con Hemocentro Nacional 	
5) Indicadores relacionados con las capacidades de las personas para tratar con los ciudadanos/clientes y para responder a sus necesidades (por ejemplo: número de horas de formación dedicadas a la gestión de la atención al ciudadano/ cliente, número de quejas de los ciudadanos/clientes sobre el trato recibido por el personal, mediciones de la actitud del personal hacia los ciudadanos/clientes).	<p>Estos indicadores relacionados con las capacidades de las personas para trabajar para tratar a los ciudadanos clientes y responder a sus necesidades se miden a través de las encuestas de satisfacción que se realice al ciudadano que se realiza con el monitoreo del Ministerio de administración pública MAP, además con las encuestas de expectativas y las encuestas de la carta compromiso al ciudadano y la ciudadana</p>	

2. Resultados con respecto al desempeño y capacidades individuales.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
1) Indicadores relacionados con el rendimiento individual (por ejemplo, índices de productividad, resultados de las evaluaciones.	<p>Para el 2022, el desempeño laboral de las/os servidores del Ministerio de la Mujer fue de 98.18%, el cual se encuentra en la categoría de “Sobresaliente”.</p> <p>Para el año 2023, el desempeño laboral de las/os servidores del Ministerio de la Mujer fue de 96.16%, el cual se encuentra en la categoría de “Sobresaliente”.</p> <p>Evidencias:</p> <p>Informes Técnicos de Resultados en Evaluaciones del Desempeño Laboral, años 2022 y 2023</p>	
2) Indicadores sobre el uso de herramientas digitales de información y comunicación.		No se evidencia que se midan estos indicadores

<p>3) Indicadores relacionados con el desarrollo de las capacidades y/o habilidades. Por ejemplo, tasas de participación y de éxito de las actividades formativas, eficacia de la utilización del presupuesto para actividades formativas.</p>		<p>No se evidencia que se midan estos indicadores de capacidades y habilidades en actividades formativas, éxito en las actividades formativas.</p>																																							
<p>4) Frecuencia y tipo de acciones de reconocimiento individual y de equipos.</p>	<p>Se evidencia que se mide la frecuencia de acciones de reconocimiento, a través de los resultados en las Encuesta de Clima y Cultura Organizacional de los años 2019, 2021 y 2023, con los siguientes resultados</p> <table border="1" data-bbox="747 459 1354 1052"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Aspecto</th> <th rowspan="2">Meta</th> <th colspan="3">Resultado</th> <th rowspan="2">Tendencias</th> </tr> <tr> <th>2019</th> <th>2021</th> <th>2023</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>En mi área se reconoce el logro de resultados</td> <td>80</td> <td>69.77</td> <td>83.47</td> <td>74.81</td> <td></td> </tr> <tr> <td>En mi institución existen mecanismos para reconocer al personal</td> <td>80</td> <td>73.49</td> <td>28.93</td> <td>56.87</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Mi supervisor me distingue cuando logro las metas asignadas</td> <td>80</td> <td>65.59</td> <td>78.93</td> <td>68.7</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Celebro las aportaciones laborales de mis compañeros</td> <td>80</td> <td>95.81</td> <td>96.29</td> <td>93.51</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Mi institución cuenta con un sistema de compensación y beneficios</td> <td>80</td> <td>69.29</td> <td>67.36</td> <td>75.57</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>Para el 2023, se realizó un acto de reconocimientos individuales y de equipos, en los que se reconoció a siete (7) encargadas de oficinas provinciales y municipales, y seis (6) direcciones de áreas sustantivas y de apoyo.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informes de Clima y Cultura Organizacional año 2019, 2021 y 2023. 	Aspecto	Meta	Resultado			Tendencias	2019	2021	2023	En mi área se reconoce el logro de resultados	80	69.77	83.47	74.81		En mi institución existen mecanismos para reconocer al personal	80	73.49	28.93	56.87		Mi supervisor me distingue cuando logro las metas asignadas	80	65.59	78.93	68.7		Celebro las aportaciones laborales de mis compañeros	80	95.81	96.29	93.51		Mi institución cuenta con un sistema de compensación y beneficios	80	69.29	67.36	75.57		
Aspecto	Meta			Resultado				Tendencias																																	
		2019	2021	2023																																					
En mi área se reconoce el logro de resultados	80	69.77	83.47	74.81																																					
En mi institución existen mecanismos para reconocer al personal	80	73.49	28.93	56.87																																					
Mi supervisor me distingue cuando logro las metas asignadas	80	65.59	78.93	68.7																																					
Celebro las aportaciones laborales de mis compañeros	80	95.81	96.29	93.51																																					
Mi institución cuenta con un sistema de compensación y beneficios	80	69.29	67.36	75.57																																					

	Fotos de actividades de reconocimiento individual y de equipos.	
--	---	--

CRITERIO 8: RESULTADOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL.

Considerar lo que la organización está logrando con respecto a su responsabilidad social, a través de los resultados siguientes:

Subcriterio 8.1. Mediciones de percepción, respecto a:

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
Opinión de la sociedad respecto a:		
<p>1) Impacto de la organización en la calidad de vida de los ciudadanos/ clientes más allá de la misión institucional. Por ejemplo: educación sanitaria (charlas, ferias y jornadas de salud) apoyo financiero o de otro tipo a las actividades y eventos deportivos, culturales o sociales, participación en actividades humanitarias.</p>	<p>Fueron orientadas y sensibilizadas 1,964,737 personas, mediante acciones desarrolladas a lo largo del año en todo el territorio nacional, en las cuales se orientaron con materiales informativos a 612,885 personas en diversos espacios públicos, y fueron sensibilizadas mediante jornadas “puerta a puerta” sobre los servicios de prevención y atención a la violencia del Ministerio de la Mujer 1,351,852 personas (755,408 mujeres y 596,444 hombres). En estas jornadas se visitaron 114,540 viviendas a nivel nacional.</p> <p>Evidencias: Cuadro extraído de la Memoria Institucional 2023</p>	

	<p>Más de 260 personas recibieron sus credenciales en diferentes áreas formativas en los Centros de Capacitación María Teresa Quidiello del municipio Los Alcarrazos. Las capacitaciones se enfocaron en doce áreas técnicas profesionales, incluyendo operaciones básicas de oficina, servicios secretariales, lavado y estilizado de cabello, entre otros. La máxima autoridad destacó la importancia de la capacitación y formación que se lleva a cabo en estos centros, con el objetivo de construir y fortalecer capacidades para la autonomía económica y el bienestar de las mujeres y sus familias.</p> <p>Evidencias: Publicaciones de la actividad en la sección de noticias del Ministerio de la Mujer. Captura de pantalla.</p>	
<p>2) La reputación de la organización como contribuyente a la sociedad local /global y con relación a la sostenibilidad; por ejemplo, con la compra de productos de comercio justo, productos reutilizables, productos de energía renovable, etc.).</p>		<p>No se evidencia que se realicen mediciones sobre la reputación de la organización como contribuyente a la sociedad local /global y con relación a la sostenibilidad.</p>
<p>3) Acciones específicas dirigidas a personas en situación de desventaja o con necesidades especiales, actividades culturales abiertas al público, préstamo de instalaciones, etc.</p>	<p>Realización la graduación de 150 jóvenes y adolescentes que se constituyeron en multiplicadoras y multiplicadores, en la tercera graduación del marco del Proyecto Prevención de Embarazos en Adolescentes, que ejecuta la institución a través de su Centro Promoción Salud Integral de Adolescentes, con el apoyo de la Agencia Internacional de Korea (Koica) y Good Neighbors InternacionalEl Ministerio de la Mujer lleva a cabo</p>	

	<p>diferentes capacitaciones dirigidas a personas en situación de desventaja o con necesidades especiales, incluso trabajan dentro de la institución</p> <p>Evidencias: Fotos, Listado de empleados Publicación en el área de Noticias del Ministerio de la Mujer .-</p>	
4) El impacto de la organización en el desarrollo económico de la comunidad y el país, incluyendo, la toma de decisiones sobre la seguridad, movilidad y otros.		No se evidencia que se realicen mediciones de percepción de la población sobre el impacto de organización del desarrollo económico de la comunidad y el país.
5) El impacto de la organización en la calidad de la democracia, la transparencia, el comportamiento ético, el estado de derecho, la apertura, la integridad y la igualdad.	<p>El Ministerio de la Mujer, cerró el ciclo de conferencias “Mujeres que Ganan Elecciones: Estrategias que marcan la diferencia”, las cuales fueron impartidas por la exvicepresidenta de Costa Rica, Epsy Campbell Barr, con el objetivo de fomentar la participación política de las mujeres en los espacios de poder y de toma de decisiones. Fueron dictadas en Barahona, San Pedro de Macorís y Santiago, culminando en la capital, y participaron 320 candidatas de los partidos, agrupaciones y movimientos políticos del país.</p> <p>Evidencias: Publicación en el área de Noticias del Ministerio de la Mujer</p>	
6) El impacto de la organización en la sostenibilidad medioambiental, incluido el cambio climático.	<p>Desde el Ministerio de la Mujer se impulsa la creación de la Mesa de Género y Cambio Climático dentro de la Semana del Clima del Caribe, celebrada en el país junto al Ministerio de Medio Ambiente y al Consejo Nacional para el Cambio Climático , con el apoyo del PNUD</p>	

	<p>Evidencias: Implementación de las políticas de gestión de riesgos y cambio climático, en el marco de la nueva EDI 2024. Jornadas de siembra de árboles, publicaciones de la actividad en la sección de noticias del Ministerio de la Mujer, participación desde la política EDI en la preservación del medio ambiente en las cuencas hidrográficas</p>	
<p>7) Opinión pública general sobre la accesibilidad y transparencia de la organización y su comportamiento ético (respeto de los principios y valores de los servicios públicos, como la igualdad, permanencia en el servicio, etc.).</p>	<p>El Ministerio de la Mujer cuenta con una Oficina de Libre acceso a la Información (OAI) que ofrece información de forma transparente a todos/as los/las ciudadanas /os que la solicitan dentro del plazo establecido por Ley 200/04</p> <p>Evidencias : Calificaciones OAI Portal de Transparencia Evidencias Encuestas de Satisfacción al Ciudadano y de Expectativa. Imágenes, portal y publicaciones en la página web.</p>	

Subcriterio 8.2. Mediciones del rendimiento organizacional.

Indicadores de responsabilidad social:

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>1) Actividades de la organización para preservar y mantener los recursos (por ejemplo: presencia de proveedores con perfil de responsabilidad social, grado de cumplimiento de las normas medioambientales, uso de materiales reciclados, utilización de medios de transporte respetuosos con el medioambiente, reducción de las molestias, daños y ruido, y del uso de suministros como agua, electricidad y gas).</p>		<p>No se evidencia las mediciones dentro de la organización</p>

Documento Externo
SGC-MAP

<p>2) Frecuencia de las relaciones con autoridades relevantes, grupos y representantes de la comunidad.</p>	<p>El Ministerio de la Mujer mantiene relaciones de calidad con las autoridades relevantes, grupos y representantes de la comunidad , ya que se lleva información sobre el quehacer del Ministerio en los medios de comunicación, tanto digitales como tradicionales, hablando sobre los temas misionales y su impacto en la Sociedad, como La Participación en el panel ·Políticas Públicas de Seguridad Ciudadana con enfoque de Igualdad de Género</p> <p>Evidencias: Videos, Memoria Institucional 2023 Informe de Redes Plan Estratégico Institucional</p>	
<p>3) Grado e importancia de la cobertura positiva y negativa recibida por los medios de comunicación (números de artículos, contenidos, etc.).</p>	<p>El Ministerio de la Mujer realiza cobertura de los eventos y participación del Ministerio de la Mujer en los medios de comunicación, presencial. Además el Ministerio tiene presencia en las redes sociales, como son: X (Twiter), Instagram, Youtube, Facebook</p> <p>Participación de la Ministra en Programas de Televisión</p> <p>Evidencias: Enlaces de Redes Sociales Memoria Institucional 2023, Informe del Desempeño de las redes Sociales 2023 Plan Estratégico Institucional 2021-2024 Entrevistas en programas de televisión;</p>	
<p>4) Apoyo sostenido como empleador a las políticas sobre diversidad, integración y aceptación de minorías étnicas y personas socialmente desfavorecidas, por ejemplo: tipos de programas/proyectos específicos para emplear a minorías, discapacitados, número de beneficiarios, etc.).</p>	<p>El Ministerio de la Mujer cuenta entre otros, con personal contratado con capacidades especiales</p> <p>Cursos sobre Lenguaje de Señas</p> <p>Se evidencia que se apoya de manera sostenida las políticas de diversidad, al ser el órgano rector de las políticas de género en el país. A lo interno de la institución, se cuenta con una política clara de inclusión de personas con Discapacidad y en</p>	

	<p>diciembre 2023 se planificó en el Plan de Acciones de Clima y Cultura Organizacional 2023-2024 la firma de un Convenio de Cooperación con el Consejo Nacional de la Discapacidad (CONADIS), con la finalidad de formalizar la contratación de servidoras/es con capacidades diferentes.</p> <p>Actualmente, se cuenta con siete (7) servidoras/es con necesidades especiales, entre las cuales se encuentran: Discapacidad Visual, Discapacidad Cognitiva, Discapacidad Motora, entre otras.</p> <p>Para emplear a minorías, en marzo del 2024, el Ministerio de la Mujer inicio los trabajos para sumarse al Programa de Pasantías RD, el cual es auspiciado por el Ministerio de Administración Pública (MAP).</p> <p>Evidencias: Contratación Fotos, listado de participantes Relación de Servidoras/es con Discapacidades Invitación a lanzamiento de Programa de Pasantías, Correos. Plan de Acciones de Clima y Cultura Organizacional 2023-2024</p>	
<p>5) Apoyo a proyectos de desarrollo y participación de los empleados en actividades filantrópicas.</p>	<p>Se evidencia el apoyo y la participación de las/os empleados en actividades filantrópicas a través de la jornada de donación de sangre que se organizó con el Hemocentro Nacional, en la cual se donaron 15 pintas de sangre y con la cual se pudieron salvar 45 vidas.</p> <p>Evidencias: Nota de prensa. Fotos</p>	
<p>6) Intercambio productivo de conocimientos e información con otros (número de conferencias organizadas por la organización, número de</p>	<p>La Dirección de Educación en Género desarrolló durante el año 2023 actividades de sensibilización</p>	

Documento Externo
SGC-MAP

<p>intervenciones en coloquios nacionales e internacionales, benchmarking, otros).</p>	<p>que alcanzaron 6,125 personas, de las cuales 4,264 son mujeres y 1,861 hombres. Asimismo, en cuanto a los procesos formativos¹ desarrollados a través de la Escuela de Igualdad, se alcanzaron un total de 1,928 personas, de las cuales 1,453 son mujeres y 475 son hombres. Durante el trimestre enero marzo 2024, las actividades de sensibilización alcanzaron un total de 573 personas, de las cuales 411 son mujeres y 162 hombres, En cuanto a los procesos formativos desarrollados en este período de tiempo, Se están desarrollando 2 cursos de Principios Básicos de Género y Prevención de Violencia, así como el diplomado Género y Educación.</p> <p>La institución realiza observaciones periódicas de seguridad. Panel “Políticas públicas de seguridad ciudadana con enfoque de igualdad de género: Experiencia de la República Dominicana”. Seminario Avances y Buenas Prácticas en Transversalización del Enfoque de Género en el Sector Público. Conversatorio “Violencia de Género y Políticas Públicas en Era Postpandemia”. Foro: “Hacia marcos legales para la protección frente a la violencia contra las mujeres” Mesa nacional de Género y Cambio Climático</p>	
<p>7) Programas para la prevención de riesgos de salud y de accidentes, dirigidos a los ciudadanos/clientes y empleados (número y tipo de programas de prevención, charlas de salud, número de beneficiarios y la relación costo/calidad de estos programas).</p>	<p>La institución realiza observaciones de seguridad periódicas. Panel “Políticas públicas de seguridad ciudadana con enfoque de igualdad de género: Experiencia de la República Dominicana”.</p> <p>Evidencias:</p>	

	<p>Seminario Avances y Buenas Prácticas en Transversalización del Enfoque de Género en el Sector Público. Conversatorio “Violencia de Género y Políticas Públicas en Era Postpandemia”. Foro: “Hacia marcos legales para la protección frente a la violencia contra las mujeres” Mesa Nacional de Género y Cambio Climático</p> <p>Evidencias: Informes, fotos, diagnóstico. NOTA DE Prensa</p>	
<p>8) Resultados de la medición de la responsabilidad social (por ejemplo, informe de sostenibilidad/procura del medio ambiente, reducción del consumo energético, consumo de kilovatios por día, política de residuos y de reciclaje contribución al desarrollo social con acciones que sobrepasen la misión de la institución).</p>	<p>El Ministerio de la Mujer participa de manera activa en las políticas transversales de medio ambiente y cambio climático en el marco de la EDI. Cuenta con un Plan de Gestión Ambiental con las actividades para poder obtener los resultados de la responsabilidad social (por ejemplo, informe de sostenibilidad/procura del medio ambiente, reducción del consumo energético, consumo de kilovatios por día, política de residuos y de reciclaje contribución al desarrollo social con acciones que sobrepasen la misión de la institución). El Ministerio de la Mujer, el Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Naturales (MMARN) y Consejo Nacional para el Cambio Climático y el Mecanismo de Desarrollo Limpio (CNCCMDL) dejaron establecido, el Comité Directivo de la Mesa Interinstitucional de Género y Cambio Climático. Evidencias: Publicación de Noticias en la página del Ministerio de la Mujer .-</p>	

CRITERIO 9: RESULTADOS CLAVE DE RENDIMIENTO.

Considere los resultados logrados por la organización, en relación con lo siguiente:

Documento Externo
SGC-MAP

Subcriterio 9.1. Resultados externos: servicios o productos y valor público.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
<p>1) Resultados en términos de cantidad y calidad de servicios y productos ofrecidos.</p>	<p>Además de los diversos procedimientos que realiza la institución para medir los resultados en términos de calidad y cantidad de la prestación de servicios y productos, que es realizado a través de las encuestas que realiza el Observatorio de Igualdad de Género, la dirección de Educación cuenta con un instrumento de evaluación de los cursos y diplomados que facilita.</p> <p>Evidencias: Encuestas de satisfacción ciudadana. Encuesta de evaluación de la calidad de los procesos educativos. Desde la Dirección de Transversalidad se les ofreció acompañamiento técnico a 90 instituciones públicas para la transversalización del enfoque de género en sus planes, programas, proyectos y presupuestos, así como en la conformación y/o fortalecimiento de sus Unidades de Igualdad de Género (UIG).</p>	
<p>2) Resultados en términos de “Outcomes” (el impacto en la sociedad y los beneficiarios directos de los servicios y productos ofrecidos).</p>	<p>Mujeres y hombres capacitados en los procesos formativos de la Dirección de Educación. Para el año 2023, la Dirección de Educación sensibilizó a un total de 5,911 personas (4,030 mujeres y 1,881 hombres). Asimismo, capacitó a 894 personas (737 mujeres y 157 hombres). En cuanto al primer trimestre del 2024 (enero – marzo), han participado en sensibilizaciones un total de 1,141 personas (828 mujeres y 313 hombres) y están en proceso de capacitación 198 personas.</p>	

	<p>Evidencias: listados de participación, listado de inscripción de procesos formativos, cantidad de personas graduadas de los procesos formativos. Con el Sello Igualando RD del Sector Público y del Sector Privado, fueron impactadas 81,362 personas que laboran en estas entidades. A través del trabajo de coordinación, acompañamiento y seguimiento a 28 empresas privadas y 10 instituciones públicas.</p>	
3) Resultados de la evaluación comparativa (benchmarking) en términos de productos y resultados.		No se efectúan evaluaciones comparativas en términos de productos y resultados
4) Grado de cumplimiento de contratos/acuerdos o convenios entre las autoridades y la organización.	<p>La institución cuenta con la dirección administrativa y con la dirección jurídica desde donde se ejecutan y se monitorean el cumplimiento de los contratos, acuerdos o convenios entre las autoridades y la organización entre ellos el comité de compras</p> <p>Evidencias: Solicitud de compras y monitoreo de compras</p>	
5) Resultados de inspecciones o evaluaciones externas y auditorías de desempeño.	<p>El Ministerio tiene Evaluaciones Externas y Auditorías en el marco de la nueva EDI, a través de la ICI y la IDI, DIGEPRES, Dirección General de Contabilidad Gubernamental.</p> <p>Evidencias: Reporte de Auditorías del 2023 Informe NOBACI 2023</p>	
6) Resultados de innovaciones en servicios/productos.	<p>El ministerio ha innovado en servicios y aplicaciones de TIC, como son: Chatbot “SARA” para colaboración en nuestro sitio Web; en premiación de Medalla al Mérito; Mejora en los servicios de soporte TIC</p> <p>Evidencias: Imágenes del Chatbot “SARA”</p>	

	Página Web y otras aplicaciones.	
7) Resultados de la implementación de reformas del sector público.	<p>Se impulsaron acciones de incidencia y fueron revisados proyectos de leyes para asegurar que incorporen los enfoques de género y de derechos, y se trabajó en el diseño y elaboración de proyectos de ley, generando una serie de documentos que sirven como insumos para promover reformas legales, reglamentarias y administrativas que aseguren a la mujer igualdad de derechos y oportunidades en el ejercicio de su ciudadanía plena. Se realizaron encuentros para el fortalecimiento de capacidades en Presupuestos Sensibles al Género.</p> <p>Evidencias: Proyectos de ley, informes de reuniones, fotos.</p>	

Subcriterio 9.2. Resultados internos: nivel de eficiencia.

Ejemplos	Puntos Fuertes (Detallar Evidencias)	Áreas de Mejora
Eficiencia de la organización en términos de:		
1) Gestión de los recursos disponibles, incluyendo, la gestión de recursos humanos, gestión del conocimiento y de las instalaciones de forma óptima.	<p>El Ministerio de la Mujer mide la gestión de los recursos humano y del conocimiento, con la encuesta de clima organizacional, en las dimensiones de:</p> <p>1-Capacitación y Desarrollo, 2- Liderazgo y participación Enfoque a Resultado y Productividad. Por otro lado, para medir la gestión de recursos, en la misma encuesta de clima se mide la dimensión Disponibilidad y Recursos, SCOMPRAS y el Presupuesto, que se mide con el Índice de Gestión de Presupuestaria (IGP)</p> <p>Asimismo, se utiliza el POA para monitorear el cumplimiento de los productos asignados. En el anexo de las matrices de seguimiento del informe monitoreo POA, se visualiza el porcentaje de</p>	

	<p>cumplimiento de las metas por áreas y por colaborador designado.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Plan Estratégico Institucional 2021-2024 -Plan Anual de Contrataciones (PACC) -Indicadores SISCOMPRAS -Presupuesto aprobado -Índice de Gestión de Presupuestaria 2022 -Memoria Institucional, Indicador de Gestión Presupuestaria (IGP) 2023 -Plan de reclutamiento -Acuerdos de desempeño 2023-2024 (RRHH) -Informe monitoreo POA 2023 -Enlace SISMAP -Informe encuesta de clima organizacional 2023 <p>En el plan de reclutamiento se planifican los cargos y plazas vacantes, además de la remuneración a pagar.</p> <p>Para la gestión de los recursos financieros, se utiliza la Planificación de los Recursos Humanos .</p>	
<p>2) Mejoras e innovaciones de procesos.</p>	<p>La institución ha tenido mejoras e innovaciones de procesos en cumplimiento con su misión y en el marco de la evaluación por resultados EDI.</p> <p>Evidencias :</p> <p>Los procesos mejorados son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> -POAs 2024 -Presupuesto mejorado -Índice de Gestión de Presupuestaria 2023 -Memoria Institucional, Indicador de Gestión Presupuestaria (IGP) 2023 -Plan de reclutamiento -Acuerdos de desempeño 2023-2024 (RRHH) -Informe monitoreo POA 2023 -Enlace SISMAP 	

Documento Externo
SGC-MAP

3) Benchmarking/benchlearning internos o con otras organizaciones (análisis comparativo).		No se evidencian espacios creados para los análisis comparativos tales como benchlearning/benchmarking o laboratorios de conocimientos han sido escasos
4) Eficacia de las alianzas (por ejemplo: grado de cumplimiento de los acuerdos de colaboración, convenios y otras actividades conjuntas, incluyendo las colaboraciones internas).	<p>Hemos desarrollado acuerdos de colaboración con diversas instituciones de educación superior (IES) entre las que se encuentran la Universidad UNIBE, la Universidad APEC, la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), el Centro Cultural de España y la Universidad Autónoma de Santo Domingo (UASD). En la actualidad estamos generando las sinergias para tener un acuerdo de colaboración con la Universidad INTEC.</p> <p>Evidencias: Acuerdos firmados Jornadas de Salud Jornadas de Prevención a la Violencia</p>	
5) Impacto de la tecnología (digitalización) en el desempeño de la organización, la eficiencia en la burocracia administrativa, mejora en la prestación de servicios, etc. (por ejemplo: reduciendo costos, el uso del papel, trabajando en forma conjunta con otros proveedores, interoperabilidad, ahorro de tiempo, etc.).	<p>La institución ha tenido impacto en la tecnología, (digitalización) en el desempeño de la organización, la eficiencia en la burocracia administrativa, mejora en la prestación de servicios.</p> <p>Evidencias: Reduciendo costos, el uso del papel, trabajando en forma conjunta con otros proveedores, interoperabilidad, ahorro de tiempo</p>	
6) Resultados de las evaluaciones o auditorías internas.	<p>Se evidencia informe de la Implementación de las Normas Básicas de Control Interno\</p> <p>Evidencias: Informe NOBACI 2023 Informe de Evaluación Carta Compromiso</p>	
7) Resultados de reconocimientos. Por ejemplo: participación en concursos, premios y certificaciones del sistema de gestión de calidad u otros.		No se evidencia participación en concursos, premios, certificaciones del sistema de gestión de calidad.

<p>8) Cumplimiento del presupuesto y los objetivos financieros.</p>	<p>La Institución cumple con la asignación de presupuestos para el logro de ejecuciones financieras se evidencia a través de las ejecuciones presupuestaria enviada como evidencia del cierre diciembre 2023.</p> <p>Evidencia: Cierre diciembre 2023.</p>	
<p>9) Resultados relacionados al costo-efectividad (logros, resultados de impacto al menor costo posible).</p>	<p>En el Ministerio de la Mujer se realizan los procesos de compras buscando la mejor relación calidad/precio lo que permite eficientizar los costos. Esto se evidencia en los procesos de comparación de precios. Igualmente, se verifica en los resultados de la evaluación del SISCOMPRAS que, durante el 2023, así como el indicador de Gestión Presupuestaria</p> <p>Evidencias: Transporte común, guardado de vehículos de funcionarias/os -Indicadores SISCOMPRAS 2023 -Enlace SISCOMPRAS -Memoria Institucional 2023</p>	

NOTA: Estos son ejemplos que aparecen en el “Modelo CAF”, son puntos de referencia en el proceso de autoevaluación. Las organizaciones pueden tener otras formas de desplegar los criterios, incluyendo las propias, que pueden ser consideradas como parte de su autoevaluación, siempre que puedan sustentar sus puntos fuertes con las evidencias correspondientes.